

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BUANA FINANCE JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

OLEH:

Nama : Suci Yuliani
NIM : 1900861201148
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI

TAHUN 2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

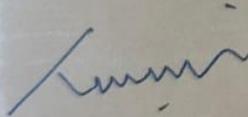
Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Suci Yuliani
NIM : 1900861201148
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Jambi.

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

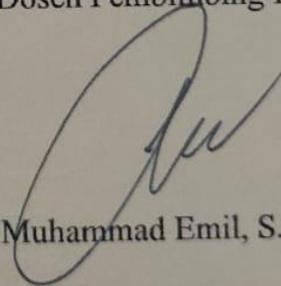
Jambi, Agustus 2023

Dosen Pembimbing I



Hj. Reni Devita, S.E., M.M

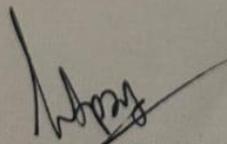
Dosen Pembimbing II



Muhammad Emil, S.E., M.M.

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, S.E., M.M

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

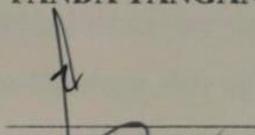
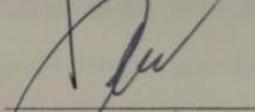
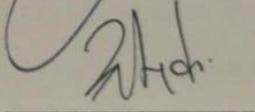
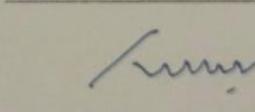
Skripsi ini dipertahankan di depan tim penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada:

Tari : Senin, 14 Agustus 2023

Waktu : 10.00 WIB – 12.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang 1 Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

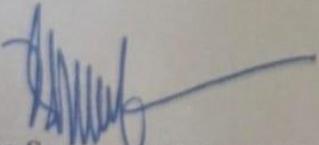
PANITIA PENGUJI

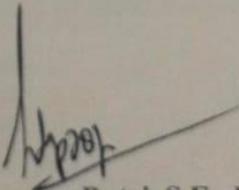
KELOMPOK	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr. Sudirman, M. Ei.	
Sekretaris	: Muhammad Emil, S.E, M.M	
Penguji Utama	: Sakinah, AS, S.E, M.M.	
Anggota	: Hj. Reni Devita, S.E, M.M.	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK, AK, CA, CMA


Hana Tamara Putri, S.E., M.M

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Suci Yuliani

NIM : 1900861201148

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Buana Finance Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2023



Suci Yuliani

NIM 1900861201148

PERSEMBAHAN

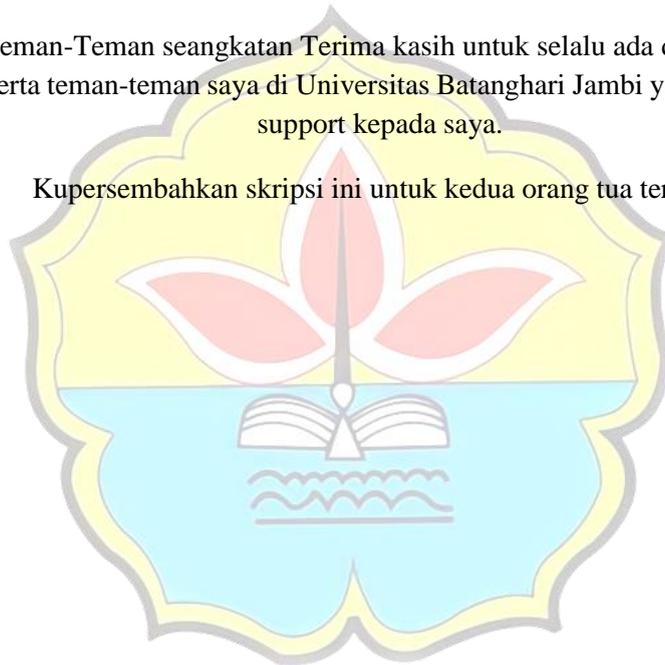
Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku, Ayah dan Ibu yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Untuk ibu Evi Suarni dan ayah Totok Pranoto, terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati kalian yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Saya hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu Evi Suarni dan ayah Totok Pranoto. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati kalian.

Untuk Keluarga, kakak ku Cut Yanti Yuliasuti, dan Sholahudin Al-Ayyubi Terima kasih telah memberikan semangat, doa dan kasih sayang kalian kepadaku. Dan inilah merupakan kebahagiaanku dan juga merupakan kebahagiaan kalian juga.

Untuk Teman-Teman seangkatan Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta teman-teman saya di Universitas Batanghari Jambi yang selalu memberi support kepada saya.

Kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua tercinta.



ABSTRAK

Suci Yuliani / 1900861201148 / Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Jambi / Pembimbing 1 Hj. Reni Devita, S.E.,M.M / Pembimbing 2 Muhammad Emil, S.E.,M.M.

Peningkatan kinerja Karyawan sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan Karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Untuk melaksanakan semua tugas tersebut di butuhkan kinerja Karyawan yang optimal.

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan, jika stres kerja di dalam perusahaan tinggi maka akan menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan. Kemudian motivasi merupakan hal penting di dalam suatu organisasi, Dalam setiap perusahaan motivasi di perlukan untuk memberi dukungan kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat atau menjadi lebih baik.

Metode penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 34 orang karyawan. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program *SPSS*.

Hasil yang didapatkan dari uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dari uji t diperoleh nilai signifikansi stress kerja 0,00 dan motivasi kerja 0,036 lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai Adjusted R Square sebesar 0,804 atau 80,4%. Hal ini berarti variabel independent (stres kerja dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 80,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni stres kerja pada PT. Buana Finance Jambi ditunjukkan termasuk kategori sangat tinggi dengan rata-rata keseluruhan skor 148,77. Sedangkan motivasi kerja ditunjukkan termasuk kategori tinggi dengan rata-rata keseluruhan skor 140,5. Kemudian kinerja karyawan di PT. Buana Finance Jambi ditunjukkan termasuk kategori sangat tinggi dengan rata-rata keseluruhan skor 145,2. Kemudian adanya pengaruh positif signifikan antara stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Suci Yuliani / 1900861201148 / Effect of Work Stress and Motivation on Employee Performance at PT. Buana Finance Jambi / Advisor 1st Hj. Reni Devita, S.E.,M.M / Advisor 2nd Muhammad Emil, S.E.,M.M.

Employee performance improvement is very necessary, because with this performance it will be known how far the employee's ability is in carrying out the tasks assigned to him. For this reason, it is necessary to determine clear and measurable criteria that can be used as a reference. To carry out all these tasks, optimal employee performance is needed.

Stress can have a negative impact on psychological and biological conditions for employees, if work stress in the company is high, it will hinder employee performance in carrying out assigned tasks. Then motivation is an important thing in an organization, in every company motivation is needed to provide support to employees so that employee performance can improve or get better.

This research method is descriptive quantitative using multiple regression analysis. Research data were obtained from respondents through questionnaires with a total of 34 employees as respondents. Statistical analysis was carried out using the SPSS program.

The results obtained from the F test showed that the significance value of 0.000 was less than 0.05, from the t test it was obtained that the significance value of work stress was 0.00 and work motivation was 0.036 less than 0.05. Then the Adjusted R Square value is 0.804 or 80.4%. This means that the independent variables (work stress and work motivation) affect the dependent variable (employee performance) by 80.4% and the rest are influenced by other variables not included in the study.

The conclusion from this study is work stress at PT. Buana Finance Jambi is shown to be in the very high category with an overall average score of 148.77. While work motivation is shown to be in the high category with an overall average score of 140.5. Then the performance of employees at PT. Buana Finance Jambi is shown to be in the very high category with an overall average score of 145.2. Then there is a significant positive influence between work stress and work motivation on employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Jambi”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah Totok Pranoto dan Ibu Evi Suarni sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Hj. Reni Devita, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Emil, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk mengarahkan dan membimbing saya.

5. Pimpinan dan karyawan Kantor yang telah banyak membantu selama penelitian di PT. Buana Finance Jambi.
6. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Staff Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Agustus 2023

Penulis

Suci Yuliani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN.....	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Ekonomi.....	11
2.1.2 Manajemen.....	11
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.4 Stres Kerja	17
2.1.5 Motivasi Kerja	24
2.1.6 Kinerja Karyawan	32
2.1.7 Hubungan Antar Variabel	39
2.1.8 Kerangka Pemikiran	40
2.1.9 Hipotesis.....	41

2.2 Metodologi Penelitian.....	42
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	42
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	42
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	43
2.2.4 Populasi dan Sampel.....	44
2.2.5 Metode Analisis Data	44
2.2.6 Operasional Variabel	48
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....	51
3.1 Profil dan Sejarah Singkat.....	51
3.2 Visi dan Misi.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Deskripsi Responden	55
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
4.1.3 Analisis Regresi Berganda	71
4.1.4 Uji F.....	72
4.1.5 Uji t.....	73
4.1.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi	74
4.2 Pembahasan	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Jumlah Karyawan PT. Buana Finance Jambi Tahun 2018-2022	2
1.2	Data Insentif/Bonus Karyawan PT. Buana Finance Jambi Selama Tahun 2018-2022 (Dalam Rupiah)	4
1.3	Perkembangan Gaji Karyawan PT. Buana Finance Jambi.....	5
1.4	Data Rekap Absensi Karyawan PT. Buana Finance Jambi (dikarenakan sakit, izin, dan tanpa berita)	6
1.5	Realisasi Program Pembiayaan Baru PT. Buana Finance Jambi Tahun 2018-2022 (dalam juta rupiah).....	8
2.1	Skala Likert Pendapat Responden.....	44
2.2	Rentang Pengklasifikasian Variabel	45
2.3	Operasional Variabel	49
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	56
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan.....	57
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada Indikator Perilaku Pribadi.....	58
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada Indikator Dukungan Sosial	58
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada Indikator Konflik Peran	59
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada Indikator Lingkungan Buruk.....	60
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada Indikator Beban Kerja	60
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada Indikator Situasi Rumah dan Pekerjaan.....	61
4.11	Rekapitulasi Skor Variabel Stres Kerja	62
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada Indikator Kebutuhan Akan Prestasi.....	63

4.13	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada Indikator Kebutuhan Akan Afiliasi.....	64
4.14	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan	65
4.15	Rekapitulasi Skor Variabel Motivasi Kerja	66
4.16	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas	67
4.17	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas	68
4.18	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu.....	68
4.19	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kehadiran.....	69
4.20	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kemampuan Bekerja Sama	70
4.21	Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan	70
4.22	Hasil Uji Regresi Berganda.....	71
4.23	Hasil Uji F.....	73
4.24	Hasil Uji t.....	74
4.25	Hasil Uji Koefisien Determinasi	74



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Keterangan	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	82
2.	Data Penelitian Variabel Stres Kerja	87
3.	Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja	88
4.	Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan	89
5.	Data MSI Variabel Stres Kerja.....	90
6.	Data MSI Variabel Motivasi Kerja.....	91
7.	Data MSI Variabel Kinerja Karyawan.....	92
8.	Hasil Output Pengolahan Data SPSS	93



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat (Alwi, 2001 : 34).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi. Meskipun suatu organisasi memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika tidak memiliki sumberdaya manusia yang berkompeten maka akan sulit bagi organisasi untuk bersaing dengan kompetitor. Sumberdaya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan (Tambunan, 2013 : 15).

Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaksana, pengendali dan selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. tanpa adanya dukungan sumberdaya manusia yang handal, maka kegiatan organisasi tidak dapat berjalan optimal, sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai (Rivai, 2011 : 23).

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan atau tercapainya tujuan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005 : 34).

Peningkatan kinerja Karyawan sangat perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan Karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Untuk melaksanakan semua tugas tersebut di butuhkan kinerja Karyawan yang optimal (Handoko, 2019:73).

PT. Buana Finance Jambi merupakan perusahaan industry pembiayaan, salah satu dari perusahaan pembiayaan di Indonesia yang terdaftar sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia dengan fokus utama pada segmen leasing dan pembiayaan konsumen. Dengan dukungan sumber daya manusia yang professional, kecepatan layanan perusahaan dapat diandalkan untuk mendukung pemenuhan kebutuhan konsumen. Adapun jumlah karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Buana Finance Jambi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
1	2018	28	-
2	2019	32	14,28
3	2020	30	(6,25)
4	2021	31	3,33
5	2022	34	9,67

Sumber: PT. Buana Finance Jambi, 2023

Suatu pekerjaan bergantung pada kemampuan dan tingkat stres yang dialami karyawan. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres kerja yang dialami. Semakin tinggi dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, maka stres kerja akan dialami dengan tingkat produktivitas dan efisiensi yang semakin tinggi. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi

seseorang. Faktor-faktor penyebab stres kerja berasal dari lingkungan, organisasi dan individu. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Moorhead & Griffin, 2013 : 47).

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan, menyelesaikan pekerjaannya, karena dengan adanya interaksi yang baik karyawan dapat lebih mudah bekerjasama. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki interaksi yang baik cenderung lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya karena terkendala oleh komunikasi yang kurang, mereka juga cenderung sulit untuk bekerja sama (Munandar, 2001 : 67).

Motivasi kerja pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan tugas tertentu guna mencapai suatu tujuan organisasi. Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang baik dan optimal, maka organisasi harus memberikan motivasi kerja pada karyawan (Hasibuan, 2007 : 67).

Motivasi merupakan hal penting di dalam suatu organisasi, Dalam setiap perusahaan motivasi di perlukan untuk memberi dukungan kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat atau menjadi lebih baik. Jika suatu organisasi dapat memberikan motivasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan cenderung akan melaksanakan tugas mereka dengan baik (Anwar, 2017 : 8).

Insentif adalah setiap kompensasi yang diberikan kepada karyawan diluar upah dan gaji yang diterimanya karena karyawan bekerja dengan lebih baik.

Pemberian insentif yang tepat memberikan dampak menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan, mereka merasa bahwa dirinya mempunyai peranan yang besar dan membuat dirinya merasa dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian insentif dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Insentif dapat menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan, sebab insentif memiliki peran yang sangat vital dalam pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Pemberian insentif yang adil dan tepat oleh pihak manajemen perusahaan mampu memberikan dorongan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut data Insentif/Bonus Karyawan pada PT. Buana Finance Jambi.

Tabel 1.2
Data Insentif/Bonus Karyawan PT. Buana Finance Jambi Selama Tahun 2018-2022 (Dalam Rupiah)

Tahun	Kompensasi Brutto				
	Customer Service	Teller	Back Office	Relationship Manager	Sales
2018	1.800.000	1.800.000	1.600.000	1.800.000	1.600.000
2019	1.800.000	1.800.000	1.600.000	1.800.000	1.600.000
2020	2.200.000	2.200.000	2.000.000	2.500.000	2.000.000
2021	2.500.000	2.500.000	2.300.000	2.800.000	2.300.000
2022	2.500.000	2.500.000	2.300.000	2.800.000	2.300.000

Sumber: PT. Buana Finance Jambi, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah pemberian kompensasi yang diberikan PT. BCA Finance Cabang Jambi mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, akan tetapi terdapat perbedaan antar bagian. Perbedaan ini pada gilirannya dapat menimbulkan kecemburuan sosial yang berakibat terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pncngaturan secara

rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Motivasi juga bisa datang dari diri sendiri, motivasi yang berasal dari diri sendiri cenderung lebih besar dampaknya terhadap kinerja, karena dengan adanya kesadaran dari diri sendiri dapat menumbuhkan rasa percaya diri untuk menjadi lebih baik. Kurangnya motivasi yang di berikan perusahaan dapat menimbulkan rasa tidak percaya diri, karena tidak adanya dorongan yang membuat mereka untuk berkembang menjadi lebih baik. Jika karyawan tidak mendapatkan motivasi yang baik karyawan cenderung tidak ingin berubah (Anwar, 2017 : 9).

Motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh kisaran gaji yang diterima oleh karyawan. Data perkembangan gaji karyawan pada PT. Buana Finance Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Perkembangan Gaji Karyawan PT. Buana Finance Jambi

No	Tahun	Gaji Karyawan
1	2018	Rp. 2.650.000
2	2019	Rp. 2.750.000
3	2020	Rp. 2.550.000
4	2021	Rp. 2.750.000
5	2022	Rp. 2.800.000

Sumber: PT. Buana Finance Jambi, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa perkembangan gaji karyawan pada PT. Buana Finance Jambi fluktuatif. Pada tahun 2018 hingga tahun 2019 mengalami kenaikan, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan dikarenakan adanya pandemi Covid-19. Pada tahun 2022 kembali mengalami peningkatan namun tidak berbeda jauh dari tahun 2021.

Stres kerja merupakan tidak stabilnya kondisi seseorang atau individu tersebut dalam menghadapi setiap beban kerja sehingga mengalami ketegangan

karena adanya faktor kondisi tekanan yang besar dari pihak lain maka dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan orang tersebut. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan, jika stres kerja di dalam perusahaan tinggi maka akan menghambat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebankan. Stres kerja kerap timbul dari diri seseorang di karenakan beban kerja yang berat dan individu tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas atau kewajibannya (Gerungan, 2004 : 56).

Tabel 1.4
Data Rekap Absensi Karyawan PT. Buana Finance Jambi
(dikarenakan sakit, izin, dan tanpa berita) Pada Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja (kali)	Jumlah Ketidakhadiran (kali)	Persentase Ketidakhadiran (%)
1	Januari	21	714	88	12,32
2	Februari	20	680	91	13,38
3	Maret	23	782	94	12,02
4	April	21	714	85	11,90
5	Mei	18	612	93	15,20
6	Juni	22	748	61	8,16
7	Juli	21	714	95	13,31
8	Agustus	23	782	96	12,28
9	September	22	748	72	9,63
10	Oktober	21	714	84	11,76
11	November	19	646	67	10,37
12	Desember	22	748	82	10,96

Sumber: PT. Buana Finance Jambi, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat bahwa persentase ketidakhadiran karyawan karena sakit, izin, dan tanpa berita meningkat tiap bulannya. Permasalahan tersebut kemungkinan karena karyawan PT. Buana Finance Jambi menghadapi kondisi kerja dengan waktu yang telah ditetapkan dituntut untuk memenuhi target yang tinggi terhadap penjualan dan pengurusan administrasi. Karyawan yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi dengan waktu terbatas kemungkinan akan terserang stres kerja dan penurunan motivasi sehingga

berdampak buruk terhadap kinerjanya. Kemungkinan lainnya adalah faktor kompensasi kerja yang diterima ternyata tidak memenuhi ekspektasi yang diharapkan karyawan sehingga kinerja yang dicapai menunjukkan penurunan.

Stres kerja yang tinggi akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja menurun, tantangan itu harus bisa dihadapi dengan sungguh-sungguh. Dengan bagusnya gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja diharapkan mampu menghadapi tantangan utamanya yaitu bagaimana suatu organisasi dapat berkembang secara berkesinambungan. Organisasi yang baik tidak hanya berkembang sesaat atau kemudian menurun dan akhirnya mati. Tujuan organisasi dapat dengan mudah dicapai apabila dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang kompeten dan agar mendapatkan suatu kinerja karyawan untuk mendapatkan sesuatu target pencapaian yang memuaskan (Ariyati & Mahendra, 2019 : 2). Data rekap absensi karyawan PT. Buana Finance Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan tidak konsisten pada lima tahun terakhir sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja Karyawan tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja Karyawan.

Realisasi program pembiayaan baru PT. Buana Finance Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Realisasi Program Pembiayaan Baru PT. Buana Finance Jambi
Tahun 2018-2022 (dalam juta rupiah)

No	Tahun	Target Pembiayaan Baru	Realisasi Pembiayaan Baru
1	2018	Rp. 10.000	Rp. 8.966
2	2019	Rp. 10.000	Rp. 8.286
3	2020	Rp. 10.000	Rp. 3.478
4	2021	Rp. 10.000	Rp. 3.767
5	2022	Rp. 10.000	Rp. 5.590

Sumber: PT. Buana Finance Jambi, 2023

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa target pembiayaan baru atau penambahan konsumen sehingga pembiayaan baru meningkat tersebut tetap ditargetkan pada angka Rp. 10.000.000.000 setiap tahunnya. Pada tahun 2018 hingga tahun 2019 realisasi pembiayaan baru menurun sebanyak Rp. 680.000.000 kemudian selain kinerja pembiayaan, pada tahun 2020 juga mengalami penurunan realisasi pembiayaan baru sebesar Rp.4.808.000.000. Dari tahun 2020 hingga tahun 2022 mengalami peningkatan namun masih jauh dari target yang ditetapkan dari tahun-tahun sebelumnya. Program pembiayaan PT Buana Finance Jambi meliputi pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, pembiayaan multiguna, kegiatan usaha pembiayaan lain berdasarkan persetujuan OJK, selain kegiatan usaha utama Perseroan dapat melakukan kegiatan usaha pendukung untuk melakukan sewa operasi (*operating lease*) dan/atau kegiatan berbasis imbal jasa (*fee*) sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di sektor jasa keuangan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan mengenai kepemimpinan di PT. Buana Finance Jambi, karyawan mengeluhkan hubungan yang terjadi antara pemimpin dengan karyawan yang dinilai kurang baik karena mewajibkan karyawan menyelesaikan laporan hingga malam hari yang tidak termasuk jam kerja pada umumnya. Hal ini menyebabkan banyaknya karyawan

yang mengalami stres kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Karyawan juga mengeluhkan jam kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja. Hal inilah yang menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja dan kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka diperoleh identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan cenderung tidak stabil atau tidak konsisten dan fluktuatif terlihat dari realisasi program kerja yang terdapat pada tabel 1.4 yang belum mencapai target maksimal.
2. Kurangnya motivasi para karyawan PT. Buana Finance Jambi yang menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 data perkembangan gaji.
3. Banyaknya terjadi stres kerja di PT. Buana Finance Jambi yang salah satunya dikarenakan seringnya budaya kerja melebihi jam kerja hingga malam hari. Hal ini terlihat pada data absensi karyawan pada tabel 1.3.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana stres kerja dan motivasi serta kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Jambi?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Buana Finance Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui stres kerja dan motivasi serta kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Buana Finance Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
 1. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi pada karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
 2. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai stres kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.
2. Manfaat Praktis
 1. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan motivasi yang dilaksanakan terhadap kinerja karyawan.

2. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Ekonomi

Ekonomi berasal dari bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata, yaitu oikos dan nomos. oikos berarti rumah tangga dan nomos berarti, tata, aturan. Dengan demikian secara sederhana ekonomi dalam pengertian bahasa berarti. Ekonomi atau tata aturan rumah tangga. Ekonomi menurut kamus Bahasa Indonesia berarti segala hal yang bersangkutan dengan penghasilan, pembagian dan pemakaian barang-barang dan kekayaan (keuangan). Ekonomi berkenaan dengan setiap tindakan atau proses yang harus dilaksanakan untuk menciptakan barang-barang dan jasa yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan manusia (Safri, 2018 :3).

Ekonomi dalam pengertian dan istilah terdapat beberapa definisi para ahli sebagai berikut :

- a. Pendapat Adam Smith, ekonomi adalah “Ilmu kekayaan atau ilmu yang khusus mempelajari sarana-sarana kekayaan suatu bangsa dengan memusatkan perhatian secara khusus terhadap sebab-sebab material dari kemakmuran, seperti hasil-hasil industri, pertanian dan sebagainya”.
- b. Marshall mengemukakan “Ekonomi adalah: Ilmu yang mempelajari usaha-usaha individu dalam ikatan pekerjaan dalam kehidupannya sehari-hari. Ilmu ekonomi membahas kehidupan manusia yang

- berhubungan dengan bagaimana ia memperoleh pendapatan dan bagaimana pula ia mempergunakan pendapatan itu” .
- c. Menurut Ruenez “Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dalam menghadapi kebutuhankebutuhannya dengan sarana-sarananya yang terbatas yang memmpunyai berbagai macam fungsi”.
 - d. Mill J S mengungkapkan Ekonomi ialah sains praktikal tentang pengeluaran dan penagihan
 - e. Menurut Abraham Maslow Ekonomi adalah salah satu bidang pengkajian yang mencoba menyelesaikan masalah keperluan asas kehidupan manusia melalui penggemblengan segala sumber ekonomi yang ada dengan berasaskan prinsip serta teori tertentu dalam suatu sistem ekonomi yang dianggap efektif dan efisien.
 - f. Pendapat Hermawan Kartajaya, Ekonomi adalah platform dimana sektor industri melekat diatasnya.
 - g. Menurut Paul A. Samuelson : Ekonomi merupakan cara-cara yang dilakukan oleh manusia dan kelompoknya untuk memanfaatkan sumber-sumber yang terbatas untuk memperoleh berbagai komoditi dan mendistribusikannya untuk dikonsumsi oleh masyarakat. (Safri, 2018:8-9).

2.1.2 Manajemen

2.1.2.1 Konsep Manajemen

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi

lainnya (Sarinah,2017:27). Sedangkan menurut Wijayanti (2012:22) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan (Terry, 2005:1).

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Dalam ilmu manajemen dikenal berbagai fungsi manajemen, yang ditemukan dan dikembangkan oleh banyak ahli di bidang ini. Setiap perusahaan didirikan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan tersebut dapat dicapai bila perusahaan mengelola secara optimal dalam sumber-sumber yang dimilikinya. Beberapa di antara fungsi-fungsi manajemen tersebut menurut Wijayanti (2012:9) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur,

sistem, metoda, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perangan, dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja, penugasan tanggung jawab tertentu, pendelegasian wewenang.

3. Penyusunan personalia (*staffing*)

Penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi kepada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4. Pengarahan (*leading*)

Pengarahan adalah untuk membuat dan mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan.

5. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan

bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/Karyawan yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia (Taufiqurahman, 2009:88).

Menurut Hasibuan (2013:36) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok Karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan Karyawan, pengembangan Karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi Karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*) (Priyono, 2007:137).

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2007:165).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup Karyawan, Karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Taufiqurahman, 2009:72).

MSDM berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah

kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi yang utama dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam sistem informasi analisis pekerjaan menurut Taufiqurahman (2009:48) adalah sebagai berikut:

1. Mengevaluasi tentang tantangan lingkungan yang dapat mempengaruhi individu.
2. Menghapuskan persyaratan yang tidak diperlukan atau tidak relevan yang dapat membedakan pekerjaan karyawan.
3. Menemukan unsur pembagian tugas yang dapat membantu atau menghalangi kualitas dari lingkungan kerja.
4. Merencanakan persyaratan bagi departemen SDM mendatang.
5. Sebagai penghubung dan control antara pelamar pekerjaan dan pembukaan lowongan kerja.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Secara sederhana stres dapat diartikan sebagai memburuknya keadaan emosi dan fisik dalam hidup. Secara umum stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah, semua perasaan ini merupakan manifestasi dari pengalaman stres,

suatu respon terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif (Buhler, 2007 : 362).

Menurut Hasibuan (2007 : 204) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000 : 45) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seorang baik fisik atau mental terhadap perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan berakibat dirinya terancam (Michael, 2009 : 34).

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Stres di tempat kerja dan diluar tempat kerja sering berkaitan. Stres kerja mempunyai sumber spesifik, yaitu dari lingkungan kerja, meskipun demikian stres kerja tidak dapat terlepas sama sekali dengan penyebab stres diluar kerja yang memang selalu berkaitan. Stres kerja yang tinggi dapat terjadi bila dalam lingkungan kerja terdapat suatu ketidakpastian akan harapan-harapan yang dapat dicapai anggota organisasi. Jadi stres kerja merupakan ketidakmampuan karyawan menghadapi tuntutan kerja karena karyawan tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang dituntut pekerjaan (Robbin, 2018 : 34).

Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Dalam jangka pendek, stres kerja yang dibiarkan tanpa penanganan yang serius dapat membuat tertekan, tidak

termotivasi, dan mengalami frustrasi sehingga kinerja tidak optimal. Dalam jangka waktu lama karyawan tidak mampu menahan beban stres, maka tidak mampu lagi bekerja di suatu organisasi dan mengundurkan diri (Munandar, 2008 : 55).

Berdasarkan definisi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, pikiran, dan kondisi fisik karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang berpengaruh kepada kinerja keseharian dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor Pendukung Stres Kerja

Faktor yang mendukung stres kerja menurut Fauzi (2018 : 54) yaitu:

1. Adanya beban kerja yang berlebihan atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya.
2. Atasan sering memberikan tugas dengan waktu yang terbatas.
3. Atasan yang memberikan banyak tekanan dan tidak adil kepada stres kerja dan cemas ketika hasil pekerjaan tidak sesuai.
4. Pemberian upah yang tidak sesuai dengan beban kerja karyawan menimbulkan stres karena tidak setimpal dengan apa yang sudah diberikan perusahaan.

2.1.4.3 Faktor Penghambat Stres Kerja

Ada beberapa faktor penghambat stres kerja sebagai berikut

(Sari, 2014 : 34):

1. Adanya niat karyawan yang ingin meningkatkan tanggung jawab dalam tugasnya dan mengasah variasi skill kerja.
2. Bisa menerima pendapat orang lain yang nantinya menghindari konflik kerja sehingga tidak terjadinya stres kerja.

2.1.4.4 Penyebab Stres Kerja

Penyebab dan akibat dari stres, terkait dalam cara yang kompleks. Empat hal yang umum dari stres organisasi adalah sebagai berikut (Ekawarna, 2018 : 190):

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas yang menjadi stresor terkait dengan pekerjaan tertentu yang dilakukan seseorang. Dalam organisasi, beberapa pekerjaan mungkin lebih stres daripada yang lain. Tuntutan tugas yang menjadi stresor utama adalah overload. Overload terjadi ketika seseorang memiliki banyak pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan untuk menanganinya. Overload dapat berupa kuantitatif (orang yang memilih terlalu banyak tugas, namun terlalu sedikit waktu untuk melakukannya) atau kualitatif (dia tidak memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan). Setiap orang pada dasarnya tidak menginginkan kelebihan atau kekurangan beban kerja, karena berhubungan dengan kinerja.

2. Tuntutan Fisik

Tuntutan fisik pekerjaan merupakan persyaratan fisik yang didasarkan pekerja. Tuntutan ini melibatkan fungsi dari karakteristik fisik, pengaturan, dan tugas-tugas fisik pekerjaan. Salah satu unsur penting adalah temperatur. Bekerja diluar ruangan yang memiliki suhu ekstrem dapat mengakibatkan stres, seperti bekerja di pabrik peleburan besi, atau dikantor tidak dipanaskan atau didinginkan. Kerja berat seperti pemuatan kargo atau mengangkat paket berat dapat menyebabkan hasil yang sama. Desain kantor juga bisa menjadi masalah. Sebuah kantor yang dirancang buruk dapat membuat sulit bagi orang untuk memiliki privasi, atau mempromosikan interaksi sosial terlalu banyak atau terlalu sedikit. Terlalu banyak interaksi mungkin mengalihkan perhatian seseorang dari tugasnya, sedangkan terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan dan kesepian.

3. Tuntutan Peran

Tuntutan peran menjadi sumber stres bagi orang-orang dalam organisasi. Peran adalah seperangkat perilaku yang diharapkan terkait dengan posisi tertentu dalam suatu kelompok atau organisasi. Dengan demikian, ia memiliki kedua persyaratan, yaitu formal (berhubungan dengan pekerjaan secara eksplisit) dan informal (berhubungan dengan sosial secara implisit). Orang dalam kelompok atau dalam organisasi, bekerja dengan harapan memiliki peran

tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu. Mereka memiliki harapan tersebut baik secara formal maupun informal. Individu merasakan harapan peran dengan berbagai tingkat akurasi, dan kemudian berusaha untuk memberlakukan peran itu. Namun, kesalahan bisa merambat ke dalam proses ini sehingga ambiguitas peran, konflik peran, dan peran berlebihan dapat menimbulkan stres.

4. Tuntutan Interpersonal

Sebuah set akhir stresor organisasi terdiri dari tiga tuntutan atarpribadi, yaitu tekanan kelompok, kepemimpinan, dan konflik interpersonal. Tekanan kelompok termasuk tekanan untuk membatasi output, tekanan untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok, dan lain-lain. Individu yang menghasilkan lebih banyak atau lebih sedikit dari tingkat ini dapat ditekan oleh kelompok. Seorang individu yang memiliki kebutuhan yang kuat untuk bervariasi dari harapan kelompok, akan mengalami banyak stres terutama jika penerimaan oleh kelompok ini juga penting untuk seseorang. Gaya kepemimpinan juga dapat menyebabkan stres. Misalnya, seorang karyawan membutuhkan banyak dukungan sosial dari pemimpinnya. Namun, pemimpinnya cukup kasar dan tidak menunjukkan kepedulian atau kasih sayang untuknya.

5. Perubahan Hidup

Thomas Holmes dan Richard Rahe adalah pakar yang pertama kali mengembangkan dan mempopulerkan gagasan tentang perubahan

hidup sebagai sumber stres. Perubahan hidup adalah perubahan yang signifikan dalam situasi pribadi atau situasi bekerja seseorang. Holmes dan Rahe beralasan bahwa perubahan besar dalam hidup seseorang dapat menyebabkan stres, dan pada akhirnya dapat menimbulkan penyakit.

6. Trauma Kehidupan

Trauma kehidupan mirip dengan perubahan hidup, tetapi memiliki fokus jangka pendek, sempit, dan lebih langsung. Sebuah trauma kehidupan adalah setiap pergolakan dalam kehidupan individu yang dapat mengubah sikap, emosi, atau perilaku.

2.1.4.5 Sumber Stres Kerja

Stres sekecil apapun juga harus ditangani dengan segera. Seorang ahli terkenal dibidang kesehatan jiwa, Jee Yates mengemukakan ada tujuh aturan main yang harus diikuti dalam mengatasi stres yaitu (Azwar, 2013 : 47):

1. Pertahankan tubuh sebaik mungkin, usahakan berbagai cara agar tidak jatuh sakit.
2. Menerima diri apa adanya, segala kekurangan dan kelebihan, kegagalan maupun keberhasilan sebagai bagian dari kehidupan.
3. Tetap memelihara hubungan persahabatan yang indah dengan seseorang yang paling bisa diajak berbagi cerita.

4. Melakukan tindakan positif dan konstruktif dalam mengatasi sumber stres didalam pekerjaan, misalnya mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan.
5. Tetap memelihara hubungan sosial dengan orang-orang diluar lingkungan pekerjaan, misalnya dengan tetangga atau kerabat dekat.
6. Berusaha mempertahankan aktivitas yang kreatif diluar pekerjaan, misalnya berolahraga atau berekreasi.
7. Melibatkan diri dalam pekerjaan-p-ekerjaan yang berguna, misalnya kegiatan sosial dan keagamaan.

2.1.4.6 Indikator Stres Kerja

Menurut Anoraga (2014 : 76) terdapat enam indikator stres kerja yaitu:

1. Perilaku Pribadi

Perilaku pribadi yaitu keadaan atau aktifitas dari karyawan itu sendiri di dalam organisasi atau instansi tempat ia bekerja.

2. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan dukungan dari dalam organisasi maupun dukungan yang berasal dari luar organisasi.

3. Konflik Peran

Konflik peran yaitu kondisi dimana karyawan memikul tugas atau suatu jabatan dan segala konsekuensinya yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan.

4. Lingkungan Buruk

Lingkungan buruk merupakan keadaan disekitar organisasi terutama didalam ruang kerja yang kurang menyenangkan.

5. Beban Kerja

Beban kerja merupakan keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.

6. Situasi Rumah dan Pekerjaan

Situasi rumah dan pekerjaan yaitu kondisi antara keadaan dirumah tangga atau keluarga dengan keadaan yang ada di perusahaan.

2.1.5 Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai *"the process by which behavior is energized and directed"* (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan). Para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu (Anoraga, 2019 : 34).

Menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan perusahaan. Hasibuan (2007:162) menyatakan motivasi kerja adalah perangsang keinginan daya gerak

maupun bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Robbins (2018 : 37) motivasi kerja adalah faktor-

faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang dalam bekerja.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang , agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul *drive* dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas (Hasibuan, 2007 : 219).

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang dan inilah yang memotivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan baik (Sutarto, 2010 : 20).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat membangkitkan semangat kerja kemauan seseorang atas apa yang ingin

dicapai untuk itu dengan memulai dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut Sutrisno (2014:117) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

1. Faktor *Intern*, terdiri dari:

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
 - 2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang

keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- 1) Hak otonomi
- 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran

4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

2. Faktor Ekstern, terdiri dari:

a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat

dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam

melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya.

2.1.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015 : 7) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi resiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) **Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)**

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

4) **Kebutuhan Fisiologis**

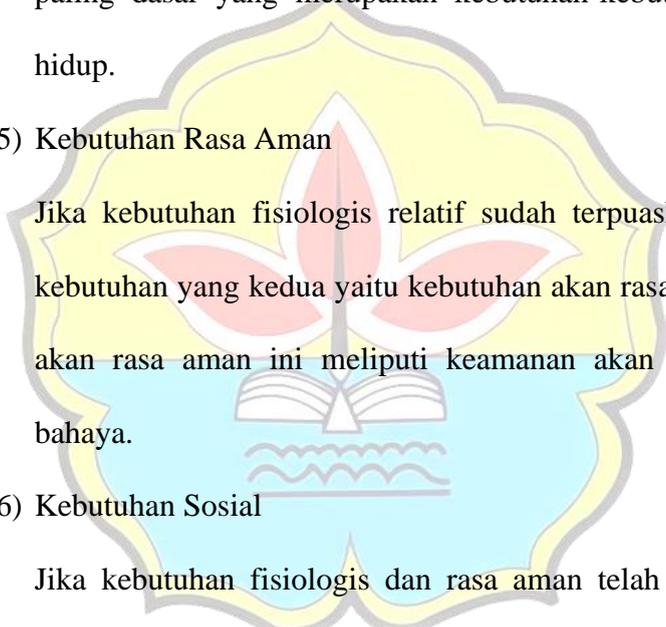
Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan-kebutuhan untuk dapat hidup.

5) **Kebutuhan Rasa Aman**

Jika kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya.

6) **Kebutuhan Sosial**

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan erat dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain-lain.



2.1.6 Kinerja Karyawan

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Mamik, 2016:31). Rivai (2006:121) mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang Karyawan berperan penting karena kinerja setiap Karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (Balasundaram, 2005:45).

Menurut Handoko (2019:98) kinerja Karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Mangkunegara (2013 : 65) mengatakan kinerja yang adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Robbins (2006 : 97) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Pengertian lain mengenai kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun

negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Wibowo, 2017 :2).

Berdasarkan beberapa definisi kinerja Karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh Karyawan selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

2.1.6.2 Pengaruh Kinerja Karyawan

Rendahnya kinerja Karyawan dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan atau kantor dalam mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Hariandja (2002:63) mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Craig (2006:81) menjelaskan bahwa perusahaan

membutuhkan Karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan Karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan. Cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik (Agustina, 2009:101). Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan (Mundarti, 2007:59).

2.1.6.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018:144), dalam melakukan penilaian kinerja terdapat kurang lebih tujuh metode yang sering digunakan, diantaranya adalah:

1. Esai Tertulis

Esai tertulis adalah teknik penilaian kinerja dimana penilai menuliskan gambaran kekuatan dan kelemahan, kinerja di masa lampau, dan potensi Karyawan. Penilai tersebut juga akan memberikan saran untuk perbaikan.

2. Insiden Kritis

Penggunaan insiden kritis memfokuskan perhatian penilai pada perilaku kritis (penentu keberhasilan) atau utama yang memisahkan kinerja pekerjaan yang efektif dari yang tidak efektif. Penilai menuliskan anekdot yang menggambarkan apa yang dilakukan Karyawan yang sangat efektif atau sangat tidak efektif. Kuncinya

disini adalah hanya perilaku khusus, bukan cirri kepribadian yang di definisikan secara samar-samar, yang disebutkan.

3. Skala Pemeringkat Grafis

Metode ini mencantumkan serangkaian faktor kinerja seperti jumlah dan mutu pekerjaan, pengetahuan kerja, kerja sama, kesetiaan, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Penilai kemudian melihat daftar itu dan memeringkat Karyawan berdasarkan tiap faktor dengan menggunakan skala yang teratur kenaikannya. Skala itu biasanya

menyebutkan lima poin, sebagai contoh, faktor seperti pengetahuan kerja mungkin diberi peringkat dari 1 (“sangat tidak memahami kewajiban pekerjaan”) sampai 5 (“menguasai secara penuh semua fase pekerjaan”).

4. Skala Pemeringkat Berdasarkan Perilaku

Skala ini menggabungkan unsur utama insiden kritis dan pendekatan skala pemeringkat grafis. Penilai memeringkat Karyawan menurut item penilaian dalam skala numerikal, tetapi item penilaian itu berupa contoh perilaku sebenarnya dalam pekerjaan bukannya deskripsi atau ciri umum perilaku.

5. Perbandingan Berbagai Orang

Perbandingan berbagai orang merupakan teknik penilaian kinerja yang membandingkan kinerja seseorang dengan kinerja orang lain. Pendekatan ini pertama kali dipopulerkan oleh mantan CEO General Electric Jack Welch. Dalam pendekatan ini, Karyawan dinilai sebagai penampil terbaik (20 persen), penampil menengah (70 persen) atau penampil bawah (10 persen).

6. Sasaran

Dalam pendekatan ini, setiap Karyawan dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan metode ini Karyawan dievaluasi berdasar seberapa baik mereka mencapai serangkaian sasaran tertentu yang telah dibuat oleh mereka dan manajernya. Metode ini merupakan metode yang lebih disukai untuk menilai manajer dan Karyawan profesional.

7. Umpan Balik 360 Derajat

Umpan balik 360 derajat merupakan metode penilaian kinerja yang menggunakan umpan balik dari penyelia, Karyawan, dan rekan kerja. Dengan kata lain, jenis kajian itu menggunakan informasi dari lingkaran penuh orang-orang yang dengan orang-orang tersebut manajer berinteraksi.

2.1.6.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018:96) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan ini.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Rivai (2006:75) kinerja Karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta disiplin kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Zhen (2002:45) menyatakan setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi Karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran maupun pekerjaan yang lebih baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja Karyawan, maka pihak manajemen perlu memperhatikan hal-hal tersebut.

Mangkunegara (2000:24) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Aspek kuantitas dan kualitas yang dimaksud antara lain:

1. Aspek Kuantitas

- Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
- Proses kerja dan kondisi pekerjaan

2. Aspek Kualitas

- Tingkat kemampuan kerja dalam bekerja
- Kemampuan menganalisis data informasi
- Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)
- Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.

Menurut Mariam (2009:76) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan secara individu yakni Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja. Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi kinerja Karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh Karyawan selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

2.1.7 Hubungan Antar Variabel

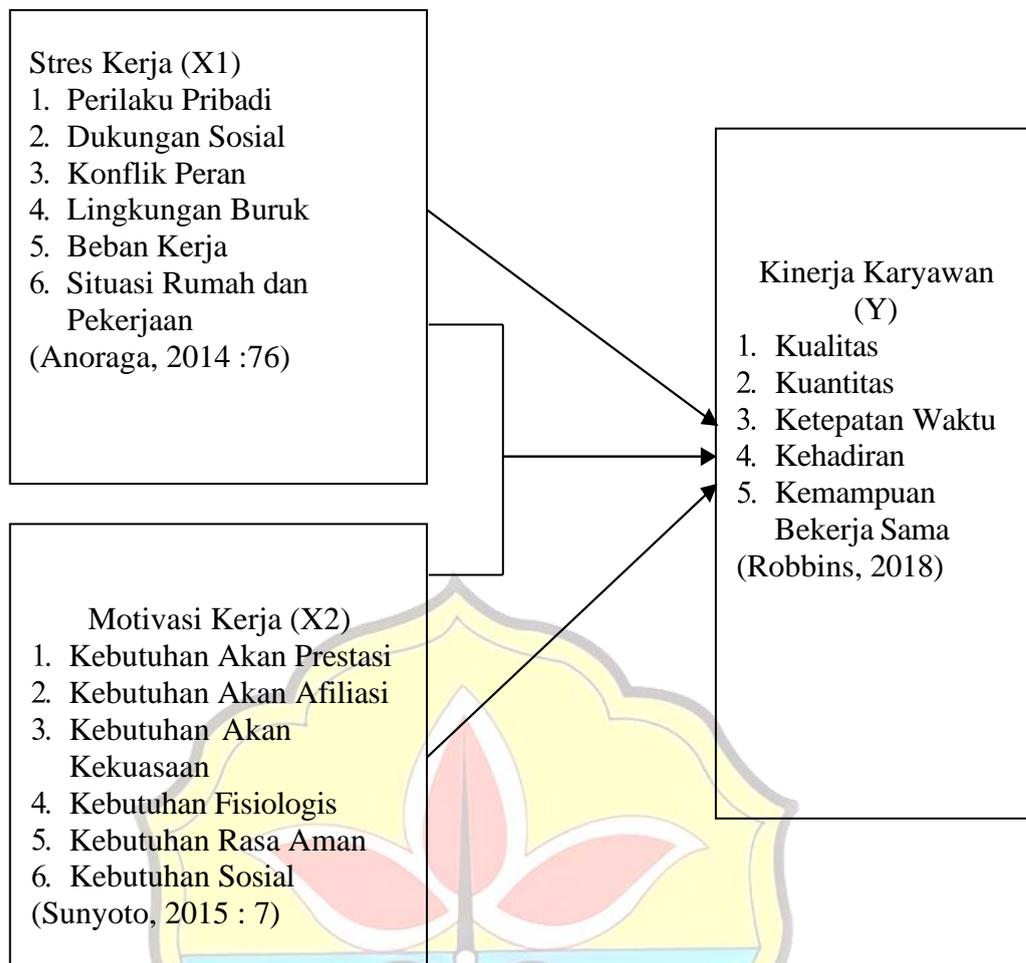
Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja, bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang

didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja adalah komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus bisa menjadikan karyawan menjadi lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Selain stres faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan manusia dilandasi oleh motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika motivasi tinggi maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu dasar penelitian yang mencakup penggabungan antara teori, observasi, fakta, serta kajian pustaka yang akan dijadikan landasan dalam melakukan penelitian. Kerangka pemikiran memuat alur seluruh permasalahan yang akan disajikan didalam penelitian yang akan dibuat. Kerangka pemikiran digambarkan dalam bentuk susunan bagan, atau bagan alir. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.1.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₀ : Diduga stres kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Jambi.

H₁ : Diduga stres kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Jambi.

2.2 Metodologi Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independent adalah stres kerja dan motivasi, sedangkan yang menjadi variabel dependentnya adalah variabel kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Jambi.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019:50):

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dengan narasumber pada PT. Buana Finance Jambi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data

yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai PT. Buana Finance Jambi.

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019:57):

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara atau *interview* adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya, digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan dimungkinkan jika respondennya berjumlah sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai Karyawan di PT. Buana Finance Jambi.

2. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan di PT. Buana Finance Jambi.

3. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Tabel 2.1
Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah	1
Tidak Setuju / Rendah	2
Netral / Sedang	3
Setuju / Tinggi	4
Sangat Setuju / Sangat Tinggi	5

2.2.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Buana Finance Jambi sebanyak 34 orang. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang.

2.2.5 Metode Analisis Data

2.2.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang.

Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

- Penentuan Rentang Skala

$$R_s = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana : R_s = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$R_s = 34 \frac{5-1}{5}$$

$$R_s = 27,2$$

- Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah = $n \times$ skor terendah

$$= 34 \times 1$$

$$= 34$$

Rentang skor tertinggi = $n \times$ skor tertinggi

$$= 34 \times 5$$

$$= 170$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Interval	Kriteria
34 – 61,1	Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah
61,2 – 88,3	Tidak Setuju / Rendah
88,4 – 115,5	Netral / Sedang
115,6 – 142,7	Setuju / Tinggi
142,8 – 170	Sangat Setuju / Sangat Tinggi

(Sumber : Sugiyono, 2019)

2.2.5.2 Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan

diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 20.0 (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana : Y : Kinerja Karyawan
 a : Konstanta
 b : Koefisien Regresi
 X_1 : Stres Kerja
 X_2 : Motivasi Kerja
 e : Suku sisaan (error/residual)

2.2.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X_1 terhadap variabel terikat Y . Menurut Sugiyono (2019) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

2.2.5.4 Uji Hipotesis

a) Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun proses pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Rancangan hipotesis

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 b_1; b_2 \neq 0$, Diduga ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3. Kriteria Keputusan

Jika nilai $sig > 0,05$ = artinya antara variabel independen (X) secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Jika nilai $sig < 0,05$ = artinya antara variabel independen (X) secara bersama-sama terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (Y)

b) Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak.

Langkah-langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1. Rancangan hipotesis

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan.

H_1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan.

2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3. Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja dan motivasi terhadap kinerja Karyawan.

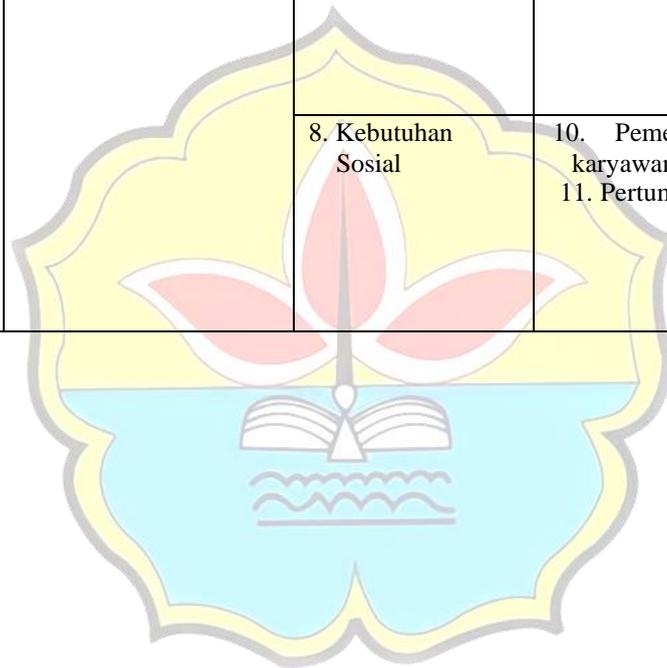
2.2.6 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

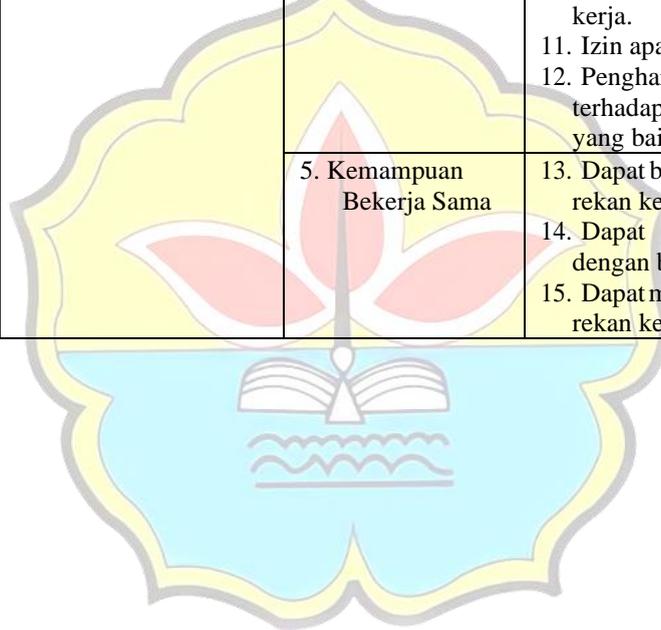
Tabel 2.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sub Indikator	Skala
1	2	3	4	5	6
1	Stres Kerja (X1) (Anoraga, 2014)	Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.	1. Perilaku Pribadi 2. Dukungan Sosial 3. Konflik Peran 4. Lingkungan Buruk 5. Beban Kerja 6. Situasi Rumah dan Pekerjaan	1. Tidak adanya kontrol 2. Tanggung jawab 3. Kondisi kerja 4. Rekan kerja yang tidak sejalan 5. Atasan tidak adil dalam memperlakukan 6. Hubungan kurang baik dengan atasan 7. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja karyawan 8. Peran ganda 9. Desakan waktu 10. Iklim kerja yang menyebabkan tidak aman 11. Ambiguitas 12. Beban kerja berlebih 13. Kualitas supervisi yang jelek 14. ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab 15. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar 16. waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai 17. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja 18. Masalah-masalah keluarga (seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain).	Ordinal
2	Motivasi Kerja (X2) (Sunyoto, 2015)	Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan perusahaan.	1. Kebutuhan Akan Prestasi 2. Kebutuhan Akan Afiliasi	1. faktor penghargaan internal dan eksternal 2. Pencapaian potensi karyawan 3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif 4. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi	Ordinal

		3. Kebutuhan Akan Kekuasaan	5. Memiliki tujuan yang realistik. 6. Merencanakan kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. 7. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.	
		4. Kebutuhan Fisiologis	8. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	
		9. Kebutuhan Rasa Aman	9. Rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional	
		8. Kebutuhan Sosial	10. Pemenuhan diri seorang karyawan 11. Pertumbuhan aktualisasi diri	



3	Kinerja Karyawan (Y) (Robbins, 2018)	Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	1. Kualitas	1. Meminimalisir kesalahan kerja 2. Memaksimalkan ketelitian dalam bekerja 3. Bekerja sesuai standar kerja	Ordinal
			2. Kuantitas	4. Bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan 5. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan 6. Mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan	
			3. Ketepatan Waktu	7. Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu 8. Tidak menunda pekerjaan 9. Menyesuaikan diri dengan ritme deadline pekerjaan	
			4. Kehadiran	10. Izin apabila tidak masuk kerja. 11. Izin apabila terlambat. 12. Penghargaan terhadap kehadiran yang baik	
			5. Kemampuan Bekerja Sama	13. Dapat bekerja sama dengan rekan kerja 14. Dapat berkomunikasi dengan baik 15. Dapat menghargai dengan rekan kerja	



BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Profil dan Sejarah Singkat

PT Buana Finance Tbk. berawal dari pendirian Lembaga Keuangan Swasta Campuran PT BBL Leasing Indonesia (Bangkok Bank Leasing) pada tanggal 7 Juni 1982 dengan nama PT BBL Leasing Indonesia. Kantor pusat Buana Finance Tbk terletak di Tokopedia Tower – Ciputra World 2, lantai 38, unit A-F, Jl. Prof. Dr. Satrio, Kav. 11, Jakarta 12950 – Indonesia. Dengan berjalannya waktu perusahaan terus berkembang bersama kemajuan industri pembiayaan di Indonesia. Pada Tahun 2005 Perseroan berubah nama menjadi PT Buana Finance Tbk., dan semakin mengukuhkan eksistensinya di Industri Keuangan dengan dukungan Group Pendiri dari Bank Buana Indonesia.

Sebagai salah satu anggota tertua dari Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI) yang masih aktif, kami dalam pengembangan industri pembiayaan. Kami merupakan salah satu dari sedikit perusahaan pembiayaan Indonesia yang tercatat sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia sejak tahun 1990 dengan fokus usaha di segmen Leasing (Sewa Guna Usaha) dan pembiayaan konsumen (mobil bekas).

Untuk berada pada lini terdepan di pasar, kami senantiasa mengikuti inovasi terkini dari industri, antara lain dari aspek teknologi informasi. Infrastruktur kami saat ini telah ditunjang dengan system komputasi dan informasi yang online ke seluruh cabang di Indonesia selama 24 jam. Didukung dengan sumber daya

manusia yang profesional, kecepatan pelayanan kami dapat diandalkan untuk mendukung pemenuhan kebutuhan dari Nasabah

Bermodalkan pengalaman selama hampir 3 (tiga) dasawarsa, kami memposisikan diri sebagai mitra usaha yang lebih mengerti atas kebutuhan nasabah. Nilai tambah kami berada pada kepekaan kami menyikapi dinamika kebutuhan pelanggan dan kesungguhan kami untuk membina hubungan secara jangka panjang. Semua aspirasi usaha kami mencerminkan misi, dan nilai-nilai perusahaan yang diinternalisasi secara berkesinambungan.

Buana Finance beberapa kali melakukan perubahan nama, antara lain:

1. PT BBL Leasing Indonesia, 07 Juni 1982
2. PT BBL Dharmala Finance, 26 September 1989
3. BBL Danatama Finance Tbk, 28 Juni 2001
4. Bina Danatama Finance Tbk, 26 Juni 2003
5. Buana Finance Tbk, 03 Oktober 2005

Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham Buana Finance Tbk yakni PT Sari Dasa Karsa (induk usaha) 67, 60%. Pihak pengendali dan pemilik manfaat sebenarnya (*ultimate beneficial owner*) Buana Finance Tbk adalah Karman Tandanu, Lukito Winarto, Gan Giok Lie, Hendra Suryadi, Siang Hadi Widjaja dan Sastro Wijatno.

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan BBLD adalah menjalankan kegiatan dalam bidang pemberian pembiayaan investasi, pembiayaan konsumen, pembiayaan modal kerja dan pembiayaan multiguna. Saat ini, kegiatan utama BBLD adalah pembiayaan konsumen (kendaraan baru dan

bekas) dan sewa pembiayaan atau pembiayaan modal kerja (alat berat). Buana Finance Tbk memiliki 33 cabang baik cabang utama maupun kantor selain kantor cabang yang tersebar di JABODETABEK, Jawa, Sumatera, Bali, Kalimantan dan Sulawesi.

Pada tanggal 19 Maret 1990, BBLD memperoleh pernyataan efektif dari Bapepam-LK atas nama Menteri Keuangan Republik Indonesia untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham BBLD (IPO) kepada masyarakat sebanyak 2.500.000 dengan nilai nominal Rp1.000,- per saham dengan harga penawaran Rp6.250,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 07 Mei 1990.

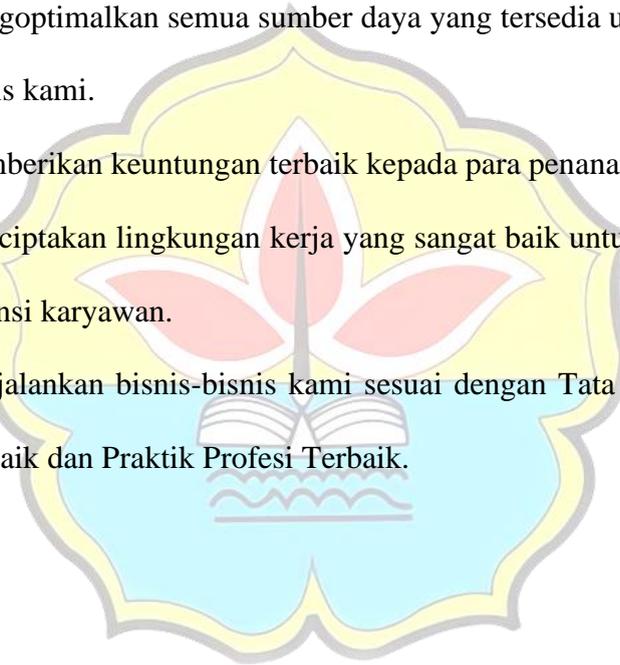
Sehubungan dengan restrukturisasi utang Perusahaan, pinjaman sebesar Rp135.000.000.000 dikonversi menjadi saham pada tanggal 5 Februari 2004 dengan menerbitkan 270.000.000 saham biasa dengan nilai nominal sebesar Rp500 per saham dan 64.285.714 waran. Waran dapat dikonversi menjadi saham biasa sampai dengan 31 Desember 2008, dengan harga Rp700 per lembar saham.

3.2 Visi dan Misi

Visi : Menjadi perusahaan jasa keuangan yang paling diminati untuk penyediaan layanan solusi keuangan yang inovatif, dan menjadi tolak ukur bagi industri.

Misi :

1. Menciptakan hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan dengan para pelanggan, pemasok, dan kreditur bereputasi baik dan terpercaya.
2. Menyediakan berbagai produk dan jasa keuangan yang inovatif, bersaing, dan memiliki nilai tambah tinggi, didukung oleh sistem dan teknologi terkini dan handal.
3. Mengoptimalkan semua sumber daya yang tersedia untuk memperkuat bisnis kami.
4. Memberikan keuntungan terbaik kepada para penanam modal.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang sangat baik untuk mengembangkan potensi karyawan.
6. Menjalankan bisnis-bisnis kami sesuai dengan Tata Kelola Perusahaan Terbaik dan Praktik Profesi Terbaik.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 34 responden di PT. Buana Finance Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, dan masa kerja.

4.1.1.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	21	61,76
2	Laki-Laki	13	38,24
	Total	34	100

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 34 responden ada 61,767 persen atau 21 orang yang berjenis kelamin perempuan, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki yang hanya 38,24 persen atau 13 orang responden.

4.1.1.2 Deskripsi Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 19 tahun	4	11,76
2	20 – 24 tahun	9	26,47
3	25 – 29 tahun	14	41,18
4	30 – 35 tahun	5	14,71
5	> 35 tahun	2	5,88
Total		34	100

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata umur responden terbanyak pada rentang umur 25 hingga 29 tahun sebesar 41,18 persen atau 14 orang, sedangkan rentang umur responden paling sedikit berada pada kategori lebih dari 35 tahun sebesar 5,88 persen atau 2 orang responden.

4.1.1.3 Deskripsi Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	5	14,71
2	2 – 3 tahun	17	50,00
3	4 – 5 tahun	8	23,53
4	> 6 tahun	4	11,76
Total		34	100

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masa kerja responden frekuensi terbanyak ada pada masa kerja 2 hingga 3 tahun sebanyak 17 orang atau 50,00 persen. Kemudian untuk masa kerja paling sedikit pada masa rentang kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 4 orang atau 11,76 persen.

4.1.1.4 Deskripsi Tingkat Pendidikan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai tingkat pendidikan karyawan responden sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	4	11,76
2	D1 – D3	9	26,47
3	S1 – S2	21	61,76
Total		34	100

Sumber :Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden frekuensi terbanyak ada pada pendidikan terakhir S1 hingga S2 sebanyak 21 orang. Kemudian untuk pendidikan terakhir paling sedikit pada pendidikan terakhir SMA sederajat dengan jumlah frekuensi 4 orang responden.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT. Buana Finance Jambi.

4.1.2.1 Gambaran Variabel Stres Kerja

Untuk mengetahui stres kerja pada PT. Buana Finance Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel stres kerja berdasarkan indikator-indikator yang menjadi tolak ukur setiap variabel khususnya variabel stres kerja yakni sebagai berikut:

a. Perilaku Pribadi

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai stres kerja untuk indikator perilaku pribadi di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada Indikator Perilaku Pribadi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat bekerja	0	0	2	16	16	150	Sangat Tinggi
2	Karyawan merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab di tempat kerja	0	0	3	13	18	151	Sangat Tinggi
3	Karyawan merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas	0	0	3	16	15	148	Sangat Tinggi
Jumlah							449	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							149,7	

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata skor keseluruhan pada indikator perilaku pribadi sebesar 149,7 termasuk kategori sangat tinggi.

b. Dukungan Sosial

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai stres kerja untuk indikator dukungan sosial di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada Indikator Dukungan Sosial

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		STS	TS	N	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
4	Karyawan merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	0	0	1	19	14	149	Sangat Tinggi
5	Sikap atasan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif	0	0	6	14	14	144	Sangat Tinggi
6	Komunikasi dengan atasan yang terjalin kurang baik	0	0	0	16	18	154	Sangat Tinggi
7	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	0	0	1	14	19	154	Sangat Tinggi
Jumlah							601	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							150,3	

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel stres kerja pada indikator dukungan sosial yakni sebesar 150,3 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

c. Konflik Peran

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai stres kerja indikator konflik peran pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada
Indikator Konflik Peran

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
8	Peran yang karyawan terima sering bertentangan satu sama lain	0	0	2	20	12	146	Sangat Tinggi
9	Karyawan mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama	0	0	0	15	19	155	Sangat Tinggi
Jumlah							301	Sangat
Rara-rata Keseluruhan							151	Tinggi

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel stres kerja pada indikator konflik peran sebesar 151 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

d. Lingkungan Buruk

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai variabel stres kerja untuk indikator lingkungan buruk di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada
Indikator Lingkungan Buruk

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket	
		ST	T	N	S	SS	Skor			Ket
		S	S	N	S	SS				
1	2	3	4	5						
10	Iklm kerja ditempat bekerja membuat karyawan merasa tidak aman	0	0	6	12	16	146	Sangat Tinggi		
11	Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja	0	0	4	20	10	142	Tinggi		
Jumlah							288	Sangat Tinggi		
Rara-rata Keseluruhan							144			

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan skor untuk variabel stres kerja pada indikator lingkungan buruk dengan skor sebesar 144 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

e. Beban Kerja

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai stres kerja untuk indikator beban kerja di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada
Indikator Beban Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket	
		ST	T	N	S	SS	Skor			Ket
		S	S	N	S	SS				
1	2	3	4	5						
12	Target perusahaan dan tuntutan tugas selalu tinggi	0	0	2	17	15	149	Sangat Tinggi		
13	Karyawan merasa pimpinan kurang memberikan arahan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja	0	0	5	12	17	148	Sangat Tinggi		
14	Ketika karyawan melakukan kesalahan kerja, investigasi yang dilakukan perusahaan membuat karyawan tidak nyaman	0	0	6	12	16	146	Sangat Tinggi		
Jumlah							443	Sangat Tinggi		
Rara-rata Keseluruhan							148			

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel stres kerja pada indikator beban kerja yakni sebesar 148 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

f. Situasi Rumah dan Pekerjaan

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai stres kerja indikator situasi rumah dan pekerjaan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja Pada
Indikator Situasi Rumah dan Pekerjaan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
15	Karyawan merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	0	0	2	14	18	152	Sangat Tinggi
16	Karyawan merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai	0	0	2	10	22	156	Sangat Tinggi
17	Karyawan merasa sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih faham dengan atasan	0	0	8	15	11	139	Tinggi
18	Hubungan karyawan dengan keluarga tidak berjalan dengan baik	0	0	2	18	14	148	Sangat Tinggi
Jumlah							595	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							149	Tinggi

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel stres kerja pada indikator situasi rumah dan pekerjaan sebesar 149 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

g. Rekapitulasi Variabel Stres Kerja

Rekapitulasi skor pada variabel stres kerja pada PT. Buana Finance Jambi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Rekapitulasi Skor Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Karyawan merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat bekerja	150	Sangat Tinggi
2	Karyawan merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab di tempat kerja	151	Sangat Tinggi
3	Karyawan merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas	148	Sangat Tinggi
4	Karyawan merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	149	Sangat Tinggi
5	Sikap atasan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif	144	Sangat Tinggi
6	Komunikasi dengan atasan yang terjalin kurang baik	154	Sangat Tinggi
7	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	154	Sangat Tinggi
8	Peran yang karyawan terima sering bertentangan satu sama lain	146	Sangat Tinggi
9	Karyawan mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama	155	Sangat Tinggi
10	Iklim kerja ditempat bekerja membuat karyawan merasa tidak aman	146	Sangat Tinggi
11	Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja	142	Tinggi
12	Target perusahaan dan tuntutan tugas selalu tinggi	149	Sangat Tinggi
13	Karyawan merasa pimpinan kurang memberikan arahan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja	148	Sangat Tinggi
14	Ketika karyawan melakukan kesalahan kerja, investigasi yang dilakukan perusahaan membuat karyawan tidak nyaman	146	Sangat Tinggi
15	Karyawan merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	152	Sangat Tinggi
16	Karyawan merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai	156	Sangat Tinggi
17	Karyawan merasa sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih faham dengan atasan	139	Tinggi
18	Hubungan karyawan dengan keluarga tidak berjalan dengan baik	148	Sangat Tinggi
Jumlah		2.677	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		148,7	

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel stres kerja adalah 148,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja di PT. Buana Finance Jambi dalam kategori sangat tinggi. Diantara 18 pernyataan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan karyawan merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai dengan skor 156. Sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan karyawan merasa sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih faham dengan atasan dengan skor 126.

4.1.2.2 Gambaran Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT. Buana Finance Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel motivasi kerja berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kebutuhan Akan Prestasi

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai motivasi kerja untuk indikator kebutuhan akan prestasi pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada
Indikator Kebutuhan Akan Prestasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir	0	0	6	13	15	145	Sangat Tinggi
2	Karyawan mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja	0	0	8	19	7	135	Tinggi
3	Karyawan merasa mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	0	0	8	18	8	136	Tinggi
4	Karyawan merasa prestasi yang dicapai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan	0	0	4	18	12	144	Sangat Tinggi
Jumlah							560	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							140	

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel motivasi kerja pada indikator kebutuhan akan prestasi sebesar 140 sehingga termasuk kategori tinggi.

b. Kebutuhan Akan Afiliasi

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai motivasi kerja untuk indikator kebutuhan akan afiliasi pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada
Indikator Kebutuhan Akan Afiliasi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST	T	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
5	Kondisi lingkungan tempat kerja aman dan nyaman	0	0	9	16	9	136	Tinggi	
6	Karyawan merasa puas atas gaji yang diberikan	0	0	3	24	7	140	Tinggi	
7	Pemberian gaji dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik	0	0	4	13	17	149	Sangat Tinggi	
Jumlah							425	Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							142		

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel motivasi kerja pada indikator kebutuhan akan afiliasi sebesar 142 sehingga termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi pada pernyataan pemberian gaji dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dengan skor sebesar 142 termasuk kategori tinggi.

c. Kebutuhan Akan Kekuasaan

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai motivasi kerja untuk indikator kebutuhan akan kekuasaan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada
Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
8	Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan	0	0	13	13	8	131	Tinggi
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggungjawabkan	0	0	3	19	12	145	Sangat Tinggi
10	Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu	0	0	7	15	12	141	Tinggi
11	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, karyawan mampu melakukan dengan penuh tanggung jawab	0	0	6	15	13	143	Sangat Tinggi
Jumlah							560	Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							140	

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel motivasi kerja pada indikator kebutuhan akan kekuasaan sebesar 140 sehingga termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi pada pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan dengan skor 145.

d. Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja

Rekapitulasi skor dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Rekapitulasi Skor Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Karyawan mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir	145	Sangat Tinggi
2	Karyawan mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja	135	Tinggi
3	Karyawan merasa mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	136	Tinggi
4	Karyawan merasa prestasi yang dicapai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan	144	Sangat Tinggi
5	Kondisi lingkungan tempat kerja aman dan nyaman	136	Tinggi
6	Karyawan merasa puas atas gaji yang diberikan	140	Tinggi
7	Pemberian gaji dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik	149	Sangat Tinggi
8	Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan	131	Tinggi
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggungjawabkan	145	Sangat Tinggi
10	Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu	141	Tinggi
11	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, karyawan mampu melakukan dengan penuh tanggung jawab	143	Sangat Tinggi
Jumlah		1.545	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		140,5	

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel motivasi kerja adalah 140,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja di PT. Buana Finance Jambi dalam kategori tinggi. Diantara 11 pernyataan pada variabel motivasi kerja rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan pemberian gaji dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dengan skor 149. Sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan dengan skor 131.

4.1.2.3 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator variabel. Deskripsi variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yakni sebagai berikut:

a. Kualitas

Hasil tanggapan dari 334 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai kinerja karyawan untuk indikator kualitas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kualitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST S	T S	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	3	18	13	146	Sangat Tinggi
2	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	3	16	15	148	Sangat Tinggi
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya	0	0	4	14	16	148	Sangat Tinggi
Jumlah							442	Sangat Tinggi
Rara-rata Keseluruhan							147	Tinggi

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja kerja pada indikator kualitas sebesar 147 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

b. Kuantitas

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai kinerja karyawan untuk indikator kuantitas di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kuantitas

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	N	S	SS		
		S	S	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
4	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya	0	0	5	13	16	147	Sangat Tinggi
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya	0	0	7	13	14	143	Sangat Tinggi
6	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan	0	0	2	19	13	147	Sangat Tinggi
Jumlah							437	Sangat
Rara-rata Keseluruhan							146	Tinggi

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja kerja pada indikator kuantitas sebesar 146 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

c. Ketepatan Waktu

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai kinerja karyawan untuk indikator ketepatan waktu pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	N	S	SS		
		S	S	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
7	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya	0	0	6	16	12	142	Tinggi
8	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik	0	0	7	16	11	140	Tinggi
9	Mampu menyesuaikan diri dengan ritme pekerjaan	0	0	1	13	20	155	Sangat Tinggi
Jumlah							437	Sangat
Rara-rata Keseluruhan							146	Tinggi

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja kerja pada indikator ketepatan waktu sebesar 146 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

d. Kehadiran

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai kinerja karyawan untuk indikator kehadiran pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kehadiran

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		ST	T	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
10	Tidak pernah keluar tanpa izin saat bekerja	0	0	1	14	19	154	Sangat Tinggi
11	Datang dan pulang kerja tepat waktu	0	0	8	18	8	136	Tinggi
12	Karyawan yang kehadirannya baik diberikan penghargaan	0	0	4	21	9	141	Tinggi
Jumlah							431	Sangat
Rara-rata Keseluruhan							144	Tinggi

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor variabel kinerja karyawan pada indikator kehadiran sebesar 144 sehingga termasuk kategori sangat tinggi.

e. Kemampuan Bekerja Sama

Hasil tanggapan dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai kinerja karyawan untuk indikator kemampuan bekerja sama di tempat kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Indikator Kemampuan Bekerja Sama

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		ST	T	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
13	Bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	9	18	7	134	Tinggi	
14	Berkomunikasi dengan baik	0	0	1	25	8	143	Sangat Tinggi	
15	Menghargai rekan kerja	0	0	0	16	18	154	Sangat Tinggi	
Jumlah							431	Sangat Tinggi	
Rara-rata Keseluruhan							144		

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui rata-rata keseluruhan skor untuk variabel kinerja karyawan pada indikator kemampuan bekerja sama sebesar 144 sehingga termasuk kategori tinggi. Skor tertinggi pada pernyataan menghargai rekan kerja di PT. Buana Finance Jambi dengan skor 154. Sedangkan pernyataan bekerja sama dengan rekan kerja dengan skor 134 termasuk kategori tinggi, dan pernyataan berkomunikasi dengan baik antar karyawan pada perusahaan PT. Buana Finance Jambi dengan skor 143 termasuk kategori sangat tinggi.

f. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

Rekapitulasi skor setiap masing-masing variabel penelitian ini dibutuhkan untuk mengetahui dari keseluruhan jawaban responden terhadap variabel tersebut terletak pada pernyataan mana yang skor paling tinggi dan skor paling rendahnya. Rekapitulasi skor dari 34 responden di PT. Buana Finance Jambi mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	146	Sangat Tinggi
2	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	148	Sangat Tinggi
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya	148	Sangat Tinggi
4	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya	147	Sangat Tinggi
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya	143	Sangat Tinggi
6	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan	147	Sangat Tinggi
7	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya	142	Tinggi
8	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik	140	Tinggi
9	Mampu menyesuaikan diri dengan ritme pekerjaan	155	Sangat Tinggi
10	Tidak pernah keluar tanpa izin saat bekerja	154	Sangat Tinggi
11	Datang dan pulang kerja tepat waktu	136	Tinggi
12	Karyawan yang kehadirannya baik diberikan penghargaan	141	Tinggi
13	Bekerja sama dengan rekan kerja	134	Tinggi
14	Berkomunikasi dengan baik	143	Sangat Tinggi
15	Menghargai rekan kerja	154	Sangat Tinggi
Jumlah		2.178	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		145,2	

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja adalah 145,2. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan di PT. Buana Finance Jambi dalam kategori sangat tinggi. Diantara 15 pernyataan variabel kinerja karyawan rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan mampu menyesuaikan diri dengan ritme pekerjaan dengan skor 155. Sedangkan rata-rata terendah pada pernyataan datang dan pulang kerja tepat waktu dengan skor 136.

4.1.3 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9,423	4,858	
	Stres Kerja	,589	,081	,740
	Motivasi Kerja	,182	,083	,224

Sumber: Olahan Data Primer (2023)

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 9,423 + 0,589 X_1 + 0,182 X_2$$

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh konstanta (a) sebesar = 9,423. Hal ini berarti jika semua variabel independent (stres kerja dan motivasi kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 9,423. Kemudian diperoleh koefisien variabel stres kerja (X1) sebesar 0,589. Nilai koefisien variabel stres kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel stres kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,589. Kemudian untuk koefisien variabel motivasi kerja (X2) diperoleh 0,182. Nilai koefisien variabel motivasi kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,182. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel motivasi kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,182.

4.1.4 Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (stres kerja dan motivasi kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat

(kinerja karyawan). Berikut merupakan hasil uji F yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.23
Hasil Ui F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,225	2	123,113	68,571	,000 ^b
	Residual	55,657	31	1,795		
	Total	301,882	33			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja						

Sumber: Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program SPSS maka terlihat bahwa dalam uji F statistik ini terlihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

4.1.5 Uji t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian uji *t* untuk penelitian ini yakni variabel stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,423	4,858		1,940	,062
	Stres Kerja	,589	,081	,740	7,237	,000
	Motivasi Kerja	,182	,083	,224	2,190	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi variabel stres kerja 0,000 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,036. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya stres kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

4.1.6 Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent (stres kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) secara keseluruhan maka dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,816	,804	1,33992

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data Primer (2023)

Pada tabel di atas diperoleh diperoleh korelasi r sebesar 0,903 atau 90,3% nilai R Square sebesar 0,816 atau 81,6%. Hal ini berarti variabel independent (stres kerja dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 81,6% dan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

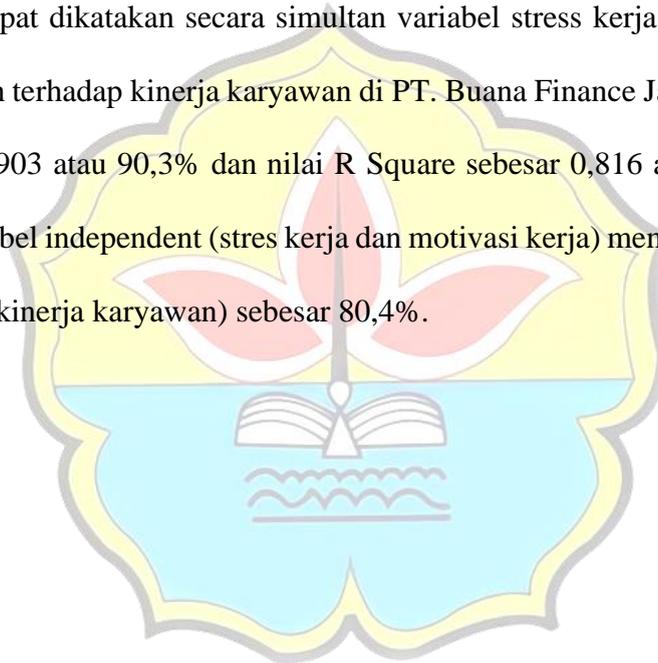
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Jambi. Dapat diartikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Jambi.

Motivasi kerja merupakan stimulus bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya motivasi kerja maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,036 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan di PT. Buana Finance Jambi. Dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Jambi.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di sebuah perusahaan atau tempat kerja karyawan tersebut. Kemudian berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan secara simultan variabel stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Finance Jambi. Nilai korelasi r sebesar 0,903 atau 90,3% dan nilai R Square sebesar 0,816 atau 81,6%. Hal ini berarti variabel independent (stres kerja dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 80,4%.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja pada PT. Buana Finance Jambi dengan skor rata-rata 148,7 ditunjukkan termasuk kategori sangat tinggi. Motivasi kerja dengan skor rata-rata 140,5 ditunjukkan termasuk kategori tinggi. Kinerja karyawan di PT. Buana Finance Jambi dengan skor rata-rata 145,2 ditunjukkan termasuk kategori sangat tinggi. Dari ketiga variabel tersebut maka hipotesis (H_1) dalam penelitian ini dapat diterima. Yaitu stres kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Jambi.
2. Adanya pengaruh positif signifikan antara stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji koefisien korelasi dan determinasi menunjukkan bahwa variabel independent (stres kerja dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja karyawan). Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin menurun kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka diperoleh saran penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya terkait kinerja karyawan agar dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel yang belum termasuk pada penelitian ini.
2. Diharapkan kepada perusahaan untuk dapat membuat kebijakan yang dapat mengurangi stress kerja dan meningkatkan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofjan. 2004. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 2019. *Manajemen Bisnis*. Semarang : PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2013. *Sikap manusia: teori dan pengukurannya (edisi ke-2)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Anwar. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*. Volume 12. Nomor 2. Halaman 1-10.
- Ariyati & Mahendra. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam. *Journal of Global Business and Management Review*. Volume 1. Nomor 2. Halaman 1-9.
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Jakarta : Prenada.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Fauzi, R. 2018. Hubungan antara Work life balance dengan stres kerja pada perawat wanita. *Jurnal Manajemen*. Volume 1. Nomor 3. Halaman 55-65.
- Gerungan. 2004. *Psikologi Sosial*. Bandung : Eresco.
- Handoko, T.H. 2019. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Cetakan 9*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mahendra, Kadek Manik. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Museum And Resort. *Jurnal Manajemen Unud*. Volume 4. Nomor 10. Halaman 3172-3197.

- Mamik. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawa.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Repika Aditama.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Jawa Tengah: Universitas Diponegoro.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Munandar. 2008. *Psikologi Organisasi*. Jakarta : Pustaka Utama Grafiti.
- Moorhead & Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Michael, Minor. 2001. *Perilaku Konsumen (Edisi Ke-5 Jilid 2)*. Jakarta : Erlangga.
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Robbins dan Judge. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi Dua Belas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Press.
- Safri, H. 2018. *Pengantar Ilmu Ekonomi*. Palapa : Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.
- Sarinah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Manjar Maju.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabet.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sari. 2014. Stres dan Koping Perawat Kepribadian Tipe A dan Kepribadian Tipe B di Ruang Rawat Inap RSUD. Pirngadi Medan. *Jurnal Keperawatan Rufaidah Sumatera Utara*. Volume 2. Nomor 1. Halaman 112-130.

- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Kencana.
- Taufiqurahman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Maestopo Beragama.
- Tambunan. 2013. *Pedoman penyusunan Standard operating prosedur, Edisi 2013*. Jakarta : Maiesta.
- Terry, L.W. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Wijayanti, A. 2012. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian konsumen terhadap produk kosmetik olay white radiance protective cream di kota Jember. *Jurnal Universitas Jember. Jember*. Volume 1. Nomor 2. Halaman 1-10.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Karyawan PT. Buana Finance Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi universitas batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Suci Yuliani

NIM : 1900861201148

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Finance Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

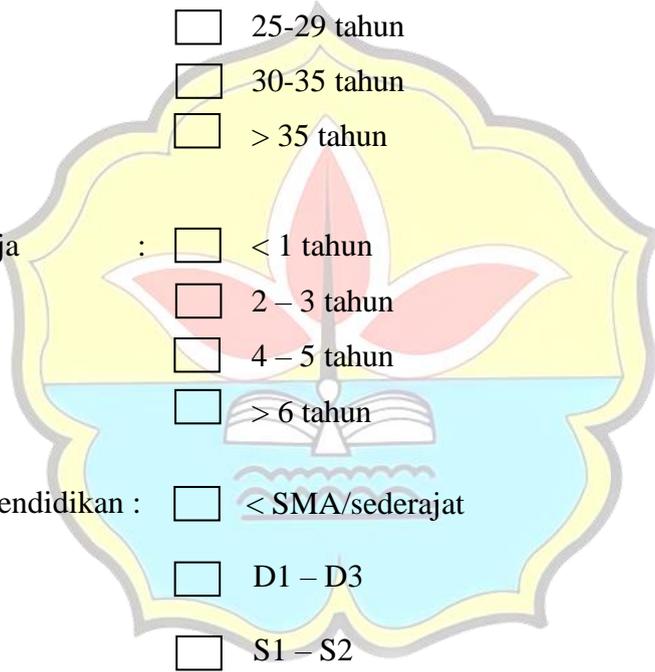
Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Juli 2023

Hormat Saya

Suci Yuliani

Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
3. Umur : < 19 tahun
 20 – 24 tahun
 25-29 tahun
 30-35 tahun
 > 35 tahun
4. Masa Kerja : < 1 tahun
 2 – 3 tahun
 4 – 5 tahun
 > 6 tahun
5. Tingkat Pendidikan : < SMA/ sederajat
 D1 – D3
 S1 – S2
- 

Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada PT. Buana Finance Jambi, berilah tanda \surd (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

KUESIONER PENELITIAN

A. Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat bekerja					
2	Karyawan merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab di tempat kerja					
3	Karyawan merasa keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas					
4	Karyawan merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja					
5	Sikap atasan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif					
6	Komunikasi dengan atasan yang terjalin kurang baik					
7	Alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					
8	Peran yang karyawan terima sering bertentangan satu sama lain					
9	Karyawan mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama					
10	Iklim kerja ditempat bekerja membuat karyawan merasa tidak aman					
11	Keberhasilan karyawan lain menjadi pesaing kinerja					
12	Target perusahaan dan tuntutan tugas selalu tinggi					
13	Karyawan merasa pimpinan kurang memberikan arahan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja					
14	Ketika karyawan melakukan kesalahan kerja, investigasi yang dilakukan perusahaan membuat karyawan tidak nyaman					

15	Karyawan merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan					
16	Karyawan merasa fasilitas yang disediakan perusahaan belum memadai					
17	Karyawan merasa sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan atasan					
18	Hubungan karyawan dengan keluarga tidak berjalan dengan baik					

B. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir					
2	Karyawan mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan rekan kerja					
3	Karyawan merasa mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					
4	Karyawan merasa prestasi yang dicapai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan					
5	Kondisi lingkungan tempat kerja aman dan nyaman					
6	Karyawan merasa puas atas gaji yang diberikan					
7	Pemberian gaji dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik					
8	Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan					
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggungjawabkan					
10	Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu					

11	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, karyawan mampu melakukan dengan penuh tanggung jawab					
----	---	--	--	--	--	--

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya					
4	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya					
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya					
6	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan					
7	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya					
8	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik					
9	Mampu menyesuaikan diri dengan ritme pekerjaan					
10	Tidak pernah keluar tanpa izin saat bekerja					
11	Datang dan pulang kerja tepat waktu					
12	Karyawan yang kehadirannya baik diberikan penghargaan					
13	Bekerja sama dengan rekan kerja					
14	Berkomunikasi dengan baik					
15	Menghargai rekan kerja					

Lampiran 2. Data Penelitian Variabel Stres Kerja

No Responden	JAWABAN PERNYATAAN VARIABEL STRES KERJA (X1)																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total
1	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	77
2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	78
3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	74
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	3	76
5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	82
6	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	75
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	78
8	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	82
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	80
10	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	82
11	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	84
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	86
13	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	82
14	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	83
15	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	83
16	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	83
17	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	78
18	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	83
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	79
20	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	82
21	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	78
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	79
23	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	72
24	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	78
25	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	74
26	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
27	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	74
28	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
29	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	76
30	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	70
31	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	76
32	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	80
33	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	83
34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	4	75

Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No Responden	JAWABAN PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
1	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	47
2	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	45
3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	48
4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	43
5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	48
6	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	3	42
7	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	46
8	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	51
9	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	49
10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	51
11	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
13	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	44
14	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	45
15	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	45
16	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	3	44
17	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	39
18	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	45
19	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	44
20	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	48
21	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45
22	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	47
23	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	38
24	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	47
25	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	41
26	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	47
27	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	42
28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	49
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
30	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	39
31	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	42
32	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	43
33	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	47
34	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	42

Lampiran 4. Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

No Responden	JAWABAN PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	5	5	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	64
2	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	3	4	3	4	5	62
3	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	64
4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	60
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	66
6	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	59
7	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	62
8	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	66
9	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	64
10	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	66
11	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	68
12	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70
13	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	66
14	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	67
15	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	67
16	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	67
17	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	62
18	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	67
19	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
20	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	66
21	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	63
22	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	65
23	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	59
24	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	66
25	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	63
26	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	65
27	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
28	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	64
29	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	63
30	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	56
31	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	61
32	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	66
33	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	68
34	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	63

Lampiran 5. Data MSI Variabel Stres Kerja

No	VARIABEL STRES KERJA (X1)																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	2,398	3,565	3,708	2,699	1,000	1,000	3,982	2,562	1,000	1,000	3,848	2,439	2,086	3,314	3,745	3,568	2,190	2,480
2	3,839	3,565	3,708	2,699	3,414	1,000	2,480	4,047	2,601	2,075	2,426	3,888	2,086	1,000	2,313	3,568	1,000	2,480
3	2,398	1,000	1,000	2,699	2,153	2,597	2,480	2,562	2,601	3,314	2,426	3,888	2,086	1,000	1,000	3,568	2,190	3,939
4	3,839	3,565	2,315	4,221	3,414	2,597	3,982	2,562	2,601	1,000	2,426	2,439	3,363	1,000	2,313	2,130	1,000	1,000
5	2,398	2,191	2,315	2,699	1,000	2,597	3,982	2,562	2,601	2,075	3,848	3,888	3,363	3,314	3,745	3,568	3,417	3,939
6	2,398	2,191	2,315	2,699	3,414	1,000	2,480	1,000	1,000	3,314	3,848	2,439	1,000	3,314	3,745	2,130	2,190	2,480
7	3,839	3,565	3,708	4,221	3,414	2,597	2,480	2,562	2,601	3,314	1,000	2,439	2,086	2,075	2,313	2,130	1,000	2,480
8	2,398	2,191	2,315	4,221	3,414	2,597	3,982	2,562	1,000	3,314	2,426	3,888	3,363	3,314	3,745	2,130	2,190	3,939
9	3,839	3,565	3,708	4,221	3,414	2,597	3,982	4,047	1,000	1,000	2,426	2,439	2,086	2,075	2,313	3,568	2,190	2,480
10	3,839	3,565	2,315	4,221	2,153	2,597	3,982	4,047	2,601	2,075	3,848	2,439	2,086	3,314	3,745	2,130	2,190	2,480
11	2,398	2,191	3,708	4,221	2,153	1,000	2,480	4,047	2,601	3,314	3,848	3,888	3,363	3,314	3,745	3,568	2,190	3,939
12	3,839	3,565	3,708	4,221	2,153	2,597	3,982	4,047	2,601	2,075	3,848	2,439	3,363	3,314	2,313	3,568	3,417	3,939
13	2,398	2,191	2,315	4,221	2,153	2,597	3,982	2,562	1,000	3,314	2,426	3,888	3,363	3,314	3,745	3,568	2,190	3,939
14	3,839	3,565	2,315	1,000	2,153	2,597	3,982	4,047	1,000	3,314	3,848	2,439	2,086	3,314	3,745	3,568	3,417	3,939
15	3,839	3,565	3,708	2,699	2,153	1,000	2,480	4,047	2,601	2,075	2,426	2,439	3,363	3,314	3,745	3,568	3,417	3,939
16	2,398	2,191	2,315	2,699	3,414	2,597	3,982	4,047	2,601	2,075	3,848	3,888	3,363	3,314	3,745	3,568	2,190	2,480
17	1,000	2,191	3,708	2,699	2,153	1,000	3,982	2,562	2,601	3,314	2,426	2,439	2,086	2,075	3,745	2,130	3,417	3,939
18	2,398	2,191	3,708	2,699	3,414	2,597	3,982	4,047	2,601	2,075	2,426	3,888	3,363	2,075	2,313	3,568	3,417	3,939
19	3,839	3,565	3,708	4,221	3,414	2,597	2,480	2,562	2,601	3,314	2,426	1,000	2,086	2,075	2,313	2,130	2,190	2,480
20	2,398	1,000	2,315	4,221	3,414	2,597	3,982	2,562	1,000	3,314	3,848	3,888	3,363	3,314	2,313	3,568	2,190	3,939
21	3,839	3,565	3,708	4,221	2,153	1,000	2,480	2,562	2,601	2,075	2,426	3,888	3,363	2,075	2,313	3,568	1,000	1,000
22	2,398	2,191	2,315	2,699	2,153	1,000	2,480	2,562	1,000	3,314	3,848	3,888	1,000	3,314	3,745	3,568	3,417	3,939
23	3,839	2,191	1,000	2,699	1,000	1,000	3,982	1,000	1,000	2,075	2,426	3,888	1,000	2,075	3,745	3,568	1,000	2,480
24	1,000	2,191	2,315	2,699	1,000	1,000	2,480	4,047	2,601	3,314	2,426	2,439	3,363	3,314	3,745	3,568	2,190	3,939
25	2,398	3,565	3,708	2,699	1,000	1,000	3,982	2,562	1,000	1,000	2,426	3,888	2,086	2,075	2,313	3,568	1,000	2,480
26	3,839	3,565	3,708	2,699	3,414	1,000	2,480	4,047	2,601	2,075	2,426	2,439	1,000	2,075	2,313	2,130	2,190	2,480
27	2,398	1,000	1,000	2,699	2,153	2,597	2,480	2,562	2,601	3,314	2,426	3,888	3,363	1,000	2,313	2,130	2,190	2,480
28	3,839	3,565	2,315	4,221	3,414	2,597	3,982	2,562	2,601	1,000	2,426	2,439	2,086	2,075	2,313	2,130	2,190	2,480
29	2,398	2,191	2,315	2,699	1,000	2,597	3,982	2,562	1,000	2,075	2,426	2,439	3,363	3,314	3,745	3,568	1,000	2,480
30	2,398	3,565	3,708	4,221	3,414	1,000	3,982	2,562	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,075	1,000	1,000	1,000	2,480
31	3,839	3,565	3,708	4,221	2,153	1,000	1,000	2,562	1,000	2,075	1,000	2,439	2,086	1,000	3,745	3,568	3,417	2,480
32	3,839	3,565	2,315	2,699	3,414	2,597	2,480	2,562	1,000	3,314	2,426	2,439	3,363	2,075	2,313	3,568	3,417	2,480
33	3,839	3,565	2,315	2,699	2,153	1,000	3,982	2,562	1,000	3,314	2,426	3,888	3,363	3,314	3,745	3,568	3,417	3,939
34	2,398	2,191	2,315	2,699	2,153	1,000	2,480	4,047	2,601	3,314	1,000	2,439	3,363	1,000	3,745	1,000	3,417	2,480

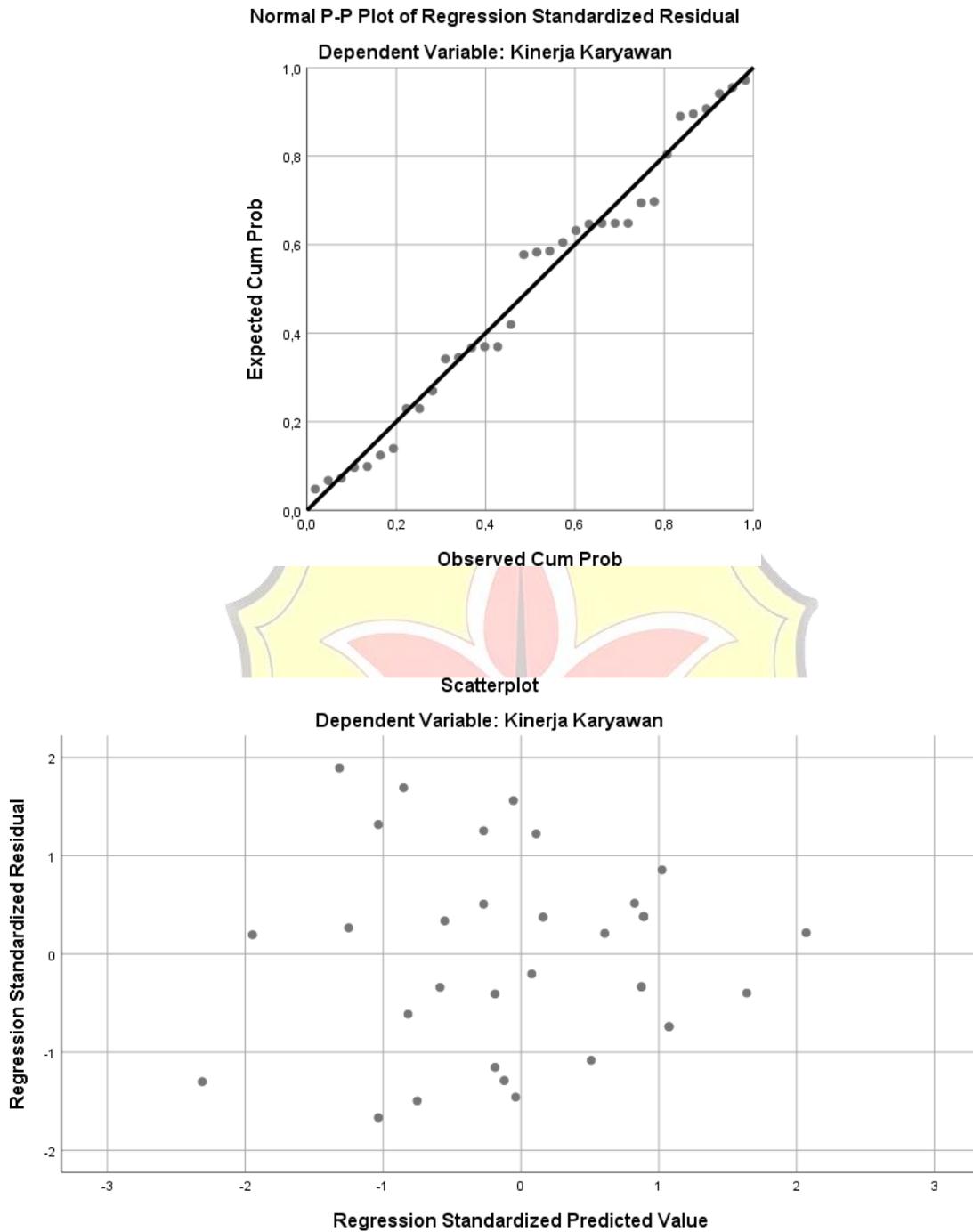
Lampiran 6. Data MSI Variabel Motivasi Kerja

No	VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	2,114	1,000	2,307	3,729	3,473	4,197	2,149	2,191	2,435	2,187	3,466	29,250
2	3,363	2,347	3,614	3,729	2,237	2,637	2,149	2,191	1,000	2,187	1,000	26,454
3	2,114	2,347	3,614	2,348	3,473	2,637	3,475	3,305	2,435	2,187	2,191	30,126
4	3,363	2,347	1,000	2,348	1,000	2,637	3,475	1,000	2,435	3,436	1,000	24,040
5	3,363	3,690	2,307	3,729	2,237	2,637	2,149	1,000	2,435	3,436	3,466	30,450
6	2,114	1,000	1,000	1,000	1,000	4,197	3,475	2,191	2,435	3,436	1,000	22,848
7	3,363	3,690	2,307	3,729	2,237	4,197	1,000	1,000	2,435	2,187	2,191	28,337
8	3,363	2,347	2,307	3,729	3,473	2,637	3,475	3,305	2,435	3,436	3,466	33,973
9	2,114	1,000	3,614	2,348	3,473	2,637	3,475	3,305	3,866	2,187	3,466	31,484
10	2,114	2,347	2,307	3,729	3,473	4,197	3,475	3,305	3,866	2,187	3,466	34,467
11	3,363	2,347	3,614	2,348	3,473	4,197	3,475	3,305	3,866	3,436	3,466	36,890
12	2,114	2,347	3,614	3,729	3,473	4,197	3,475	3,305	3,866	3,436	3,466	37,023
13	1,000	2,347	2,307	3,729	2,237	2,637	2,149	2,191	2,435	1,000	3,466	25,499
14	3,363	2,347	2,307	3,729	3,473	2,637	1,000	2,191	1,000	2,187	2,191	26,426
15	3,363	2,347	2,307	2,348	1,000	2,637	1,000	1,000	3,866	3,436	3,466	26,770
16	2,114	3,690	3,614	2,348	1,000	2,637	3,475	1,000	2,435	2,187	1,000	25,500
17	2,114	2,347	1,000	2,348	1,000	1,000	2,149	1,000	2,435	1,000	2,191	18,585
18	2,114	2,347	2,307	2,348	2,237	2,637	1,000	2,191	3,866	3,436	2,191	26,674
19	2,114	1,000	1,000	2,348	2,237	2,637	3,475	2,191	3,866	2,187	2,191	25,245
20	3,363	3,690	3,614	3,729	2,237	2,637	2,149	2,191	3,866	1,000	2,191	30,668
21	3,363	3,690	2,307	2,348	2,237	2,637	2,149	1,000	2,435	2,187	2,191	26,544
22	2,114	2,347	2,307	3,729	3,473	4,197	3,475	2,191	1,000	1,000	3,466	29,300
23	1,000	1,000	1,000	1,000	2,237	2,637	2,149	1,000	2,435	1,000	2,191	17,649
24	3,363	2,347	2,307	1,000	2,237	2,637	3,475	3,305	3,866	1,000	3,466	29,002
25	1,000	1,000	1,000	2,348	1,000	2,637	3,475	2,191	2,435	2,187	2,191	21,463
26	3,363	2,347	2,307	1,000	2,237	2,637	3,475	3,305	3,866	2,187	2,191	28,914
27	1,000	1,000	1,000	2,348	1,000	2,637	3,475	2,191	2,435	3,436	2,191	22,712
28	3,363	3,690	3,614	3,729	2,237	2,637	2,149	2,191	3,866	2,187	2,191	31,855
29	2,114	2,347	2,307	2,348	2,237	2,637	2,149	2,191	2,435	3,436	3,466	27,667
30	1,000	1,000	2,307	2,348	2,237	1,000	2,149	1,000	2,435	1,000	2,191	18,667
31	3,363	2,347	1,000	2,348	1,000	2,637	3,475	1,000	2,435	2,187	1,000	22,791
32	1,000	2,347	2,307	2,348	1,000	2,637	2,149	1,000	3,866	3,436	2,191	24,281
33	3,363	3,690	2,307	2,348	2,237	2,637	3,475	1,000	2,435	2,187	3,466	29,144
34	2,114	2,347	2,307	2,348	2,237	1,000	2,149	1,000	2,435	3,436	1,000	22,373

Lampiran 7. Data MSI Variabel Kinerja Karyawan

No	VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3,811	3,708	1,000	3,410	1,000	2,521	2,230	3,494	3,937	3,982	2,307	2,466	2,317	2,949	1,000
2	3,811	3,708	2,190	3,410	1,000	3,992	2,230	1,000	2,433	3,982	1,000	2,466	1,000	2,949	2,597
3	2,395	3,708	3,522	3,410	2,111	3,992	2,230	1,000	1,000	3,982	2,307	3,913	2,317	2,949	1,000
4	2,395	2,315	3,522	3,410	2,111	2,521	3,521	1,000	2,433	2,480	1,000	1,000	1,000	4,583	1,000
5	2,395	2,315	3,522	2,126	2,111	3,992	3,521	2,225	2,433	3,982	2,307	3,913	2,317	4,583	1,000
6	2,395	2,315	1,000	3,410	2,111	2,521	3,521	1,000	2,433	2,480	2,307	2,466	1,000	2,949	1,000
7	2,395	2,315	2,190	3,410	2,111	2,521	2,230	3,494	3,937	2,480	1,000	2,466	2,317	2,949	1,000
8	3,811	3,708	2,190	3,410	1,000	2,521	2,230	2,225	3,937	2,480	2,307	3,913	3,620	4,583	1,000
9	2,395	3,708	2,190	1,000	2,111	2,521	2,230	2,225	3,937	3,982	2,307	2,466	3,620	2,949	2,597
10	3,811	3,708	3,522	3,410	3,329	2,521	2,230	1,000	3,937	2,480	2,307	2,466	2,317	2,949	2,597
11	2,395	2,315	3,522	2,126	2,111	3,992	3,521	3,494	3,937	3,982	2,307	3,913	2,317	2,949	2,597
12	2,395	3,708	2,190	3,410	2,111	2,521	3,521	3,494	2,433	3,982	3,614	3,913	3,620	4,583	2,597
13	2,395	2,315	3,522	2,126	3,329	3,992	3,521	3,494	3,937	2,480	2,307	2,466	1,000	2,949	2,597
14	2,395	3,708	3,522	3,410	3,329	2,521	2,230	2,225	3,937	3,982	3,614	2,466	1,000	2,949	2,597
15	2,395	3,708	3,522	1,000	3,329	2,521	3,521	3,494	3,937	2,480	3,614	3,913	2,317	2,949	1,000
16	1,000	2,315	3,522	3,410	3,329	2,521	2,230	3,494	3,937	3,982	2,307	2,466	3,620	2,949	2,597
17	1,000	1,000	3,522	3,410	3,329	2,521	2,230	2,225	3,937	2,480	1,000	2,466	2,317	2,949	2,597
18	3,811	2,315	2,190	2,126	2,111	3,992	3,521	2,225	2,433	3,982	3,614	3,913	2,317	2,949	2,597
19	3,811	3,708	2,190	1,000	3,329	1,000	2,230	2,225	2,433	2,480	2,307	2,466	2,317	2,949	2,597
20	3,811	2,315	2,190	2,126	3,329	3,992	1,000	2,225	2,433	2,480	2,307	3,913	3,620	4,583	2,597
21	3,811	2,315	3,522	3,410	3,329	3,992	1,000	2,225	2,433	3,982	1,000	1,000	2,317	2,949	1,000
22	2,395	3,708	2,190	2,126	3,329	3,992	1,000	3,494	3,937	3,982	2,307	1,000	2,317	2,949	2,597
23	3,811	1,000	1,000	2,126	2,111	3,992	1,000	2,225	3,937	3,982	1,000	2,466	1,000	2,949	1,000
24	3,811	3,708	3,522	3,410	2,111	2,521	1,000	3,494	3,937	3,982	2,307	1,000	2,317	2,949	2,597
25	3,811	3,708	2,190	2,126	3,329	3,992	2,230	2,225	2,433	3,982	1,000	2,466	1,000	2,949	1,000
26	2,395	2,315	2,190	3,410	1,000	3,992	2,230	2,225	3,937	2,480	3,614	3,913	2,317	2,949	2,597
27	3,811	1,000	1,000	1,000	3,329	3,992	3,521	2,225	2,433	2,480	2,307	2,466	2,317	2,949	1,000
28	2,395	2,315	3,522	2,126	3,329	2,521	2,230	2,225	3,937	3,982	2,307	2,466	2,317	1,000	2,597
29	2,395	3,708	3,522	2,126	2,111	2,521	3,521	3,494	3,937	2,480	1,000	2,466	1,000	2,949	1,000
30	2,395	2,315	2,190	2,126	1,000	1,000	1,000	2,225	2,433	2,480	2,307	2,466	1,000	2,949	1,000
31	1,000	2,315	2,190	2,126	1,000	2,521	2,230	1,000	3,937	3,982	3,614	2,466	3,620	2,949	1,000
32	2,395	3,708	3,522	2,126	1,000	2,521	3,521	2,225	2,433	3,982	3,614	2,466	2,317	4,583	2,597
33	3,811	2,315	2,190	3,410	3,329	2,521	2,230	3,494	3,937	3,982	2,307	2,466	3,620	4,583	1,000
34	2,395	2,315	3,522	1,000	2,111	2,521	3,521	1,000	3,937	1,000	3,614	2,466	2,317	4,583	2,597

Lampiran 8. Hasil Output Pengolahan Data SPSS



Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Stress Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,816	,804	1,33992

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,225	2	123,113	68,571	,000 ^b
	Residual	55,657	31	1,795		
	Total	301,882	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Stress Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,423	4,858		1,940	,062
	Stress Kerja	,589	,081	,740	7,237	,000
	Motivasi Kerja	,182	,083	,224	2,190	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	57,7429	69,7116	64,0588	2,73155	34
Residual	-2,23325	2,53752	,00000	1,29869	34
Std. Predicted Value	-2,312	2,069	,000	1,000	34
Std. Residual	-1,667	1,894	,000	,969	34

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9 Dokumentasi



Lampiran 10 Surat Permohonan Permintaan Data



Universitas Batanghari Fakultas Ekonomi

Jalan Slamet Riyadi, Jambi 36122 Telp (0741) 667744 Fax (0741) 667744
Situs www.unbari.ac.id Email fekonomi@unbari.ac.id

Nomor : /UBR-02/G/XII/2022

Jambi, Juli 2023

Lampiran -

Perihal : **Permohonan Permintaan Data
Untuk Menyusun Proposal Skripsi**

Kpd Yth,

Pimpinan PT. BUANA FINANCE

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam Rangka Penelitian studi mahasiswa Fakultas Ekonomi Bersama ini kami memohon kepada Bapak/ibu, sudihlah kiranya memberikan izin dan bantuan seperlunya kepada mahasiswa/i kami

Nama : Suci Yuliani
N.I.M : 1900861201148
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln Pinang Lrg Merpati

Yang bersangkutan akan mengadakan Izin Pengambilan Data Untuk Tugas Akhir Skripsi Dengan Judul

“PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA FINANCE JAMBI”

Demikianlah atas bantuan dan kerjasama yang baik, sebelumnya kami ucapkan terimakasih.

Dekan,



[Handwritten Signature]
Drs. Hj. Anna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., CA.